



# **Centre d'économie du développement**

*IFReDE - GRES - Université Bordeaux IV*

**Document de travail**

DT/129/2006

## **Marché du travail urbain et pauvreté en Afrique subsaharienne : un modèle d'analyse**

par

**Adama Zerbo**

*Docteur – IFReDE-GRES – Université Bordeaux IV*



# Centre d'économie du développement

*IFReDE - GRES - Université Bordeaux IV*

## **Marché du travail urbain et pauvreté en Afrique subsaharienne : un modèle d'analyse**

par

**Adama Zerbo**

*Docteur – IFReDE - GRES – Université Bordeaux IV*

### **Résumé :**

Ce travail avait pour objectif d'examiner la capacité des économies locales à réduire significativement la pauvreté par la création d'opportunités d'emplois décents. A cet effet, il a tenté de surmonter les difficultés d'ordre conceptuel relatives au fonctionnement du marché du travail urbain en Afrique subsaharienne en proposant un nouveau cadre théorique. Ce cadre a permis d'appréhender l'offre de travail local dans sa dynamique et de cerner les changements sur le marché du travail urbain en cas de chocs économiques et démographiques. De ces analyses, il ressort notamment que les politiques de relance des économies urbaines devront être soutenues par des stratégies de réduction de la pauvreté afin de limiter les effets pervers de la privation de capacités sur la croissance économique. Par ailleurs, le succès de la relance des économies urbaines passe par des mesures d'amélioration des niveaux de vie dans les milieux ruraux pour éviter une précarisation persistante de l'emploi urbain liée aux effets pervers de l'exode rural. En Afrique subsaharienne, les politiques de développement urbain doivent donc adopter une approche globale et intégrée de relance de l'économie locale et de lutte contre la privation de capacités élémentaires.

### **Abstract : Urban Labour Market and Poverty in sub-Saharan Africa : an Analysis Model**

This paper aimed to examine the capacity of the local economies to reduce poverty by the creation of decent jobs. To that effect, it tried to overcome the conceptual difficulties of the urban labour market in sub-Saharan Africa by proposing a new theoretical framework. With this framework, we apprehend the urban work supply in its dynamics and determine the changes on the urban labour market in the event of economic and demographic shocks. From these analyses, it comes out that the urban economies boost policies will have to be supported by poverty reduction strategies in order to limit the perverse effects of deprivation of capabilities on the economic growth. In addition, the success of these policies passes by measures of improvement of living standards in the rural areas to avoid a persistent degradation of urban employment related to the perverse rural migration effects. Thus, in sub-Saharan Africa, urban development policies must adopt a global and integrated measures to boost local economy and fight against the deprivation of elementary capabilities.

**Mots-clés :** Pauvreté, marché du travail urbain, théorie des trajectoires notionnelles, Afrique subsaharienne.

**JEL classification :** I31, I32

## **Sommaire**

<b>1. Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Une revue de la littérature sur le fonctionnement du marché du travail.....</b>	<b>1</b>
<b>3. Proposition d'un cadre théorique sur le marché du travail urbain subsaharien .....</b>	<b>6</b>
1. Comportements d'offre de travail en milieu urbain subsaharien.....	7
2. Représentation des mécanismes de demande de travail et d'insertion sur le marché du travail local.....	12
A. Les emplois salariés décents .....	13
B. Les emplois dépendants médiocres .....	15
C. Les emplois indépendants .....	16
<b>4. Simulation de l'impact de chocs économiques et démographiques .....</b>	<b>17</b>
1. Chocs économiques adverses, emploi urbain et pauvreté .....	17
A. La crise de l'emploi des années 1980.....	18
B. Marché urbain du travail en période de récession économique.....	19
2. Marché urbain du travail et exode rural .....	21
3. Marché urbain du travail en période d'expansion économique .....	23
<b>5. Conclusion.....</b>	<b>25</b>
<b>Références bibliographiques .....</b>	<b>26</b>



## **1. Introduction**

Les variations de niveau de vie des populations dans les collectivités urbaines subsahariennes s'expliquent avant tout par les évolutions sur le marché du travail local qui reste caractérisé par l'existence de segments fortement associés à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Les évolutions du marché du travail local sont dues à plusieurs facteurs que l'on peut, pour l'essentiel, regrouper en deux catégories : les facteurs démographiques (accroissement naturel, exode rural, le capital humain) et les facteurs économiques (évolutions de l'activité locale). La poursuite de politiques d'inspiration libérale réduit fortement la possibilité de recrutements dans les administrations publiques. Le secteur productif<sup>1</sup> reste, sous cette contrainte toujours d'actualité en Afrique subsaharienne, le principal recours pour l'élargissement des opportunités d'emplois en faveur d'un plus grand nombre de ménages des collectivités urbaines. Pour appréhender les conditions d'élargissement des opportunités d'emplois décentes, ce travail cherche à comprendre le fonctionnement du marché du travail urbain et à cerner les mécanismes de l'évolution structurelle de l'emploi à cette échelle.

Dans le contexte subsaharien, l'examen d'une telle problématique se heurte à des difficultés majeures liées aux insuffisances des cadres théoriques existant sur le marché du travail. Comme le fait remarquer Bocquier [1996], il existe une littérature abondante sur l'emploi dans le contexte de la migration et sur l'emploi urbain dans ses aspects dits informels. Mais, les travaux mobilisables restent relativement silencieux sur le fonctionnement du marché urbain du travail. Les différentes théories néo-institutionnelles du marché du travail qui ont émergé au début des années 1970 en vue de palier les insuffisances des approches traditionnelles ne permettent pas d'analyser le marché du travail subsaharien dans l'optique de réduction de la pauvreté.

Alors l'objectif théorique de ce papier est de contribuer modestement au renouvellement du cadre théorique sur le marché du travail urbain en Afrique subsaharienne. Pour ce faire, la deuxième section propose une revue de la littérature sur le fonctionnement du marché du travail en vue de voir quelle approche pourrait servir de base pour le développement d'un cadre théorique adapté à l'analyse de ce marché dans l'optique de réduction de la pauvreté. La troisième section établira les fondements d'un tel cadre théorique. Dans la quatrième section, il s'agira alors d'analyser les évolutions structurelles de l'emploi par une simulation de chocs adverses et de chocs favorables.

## **2. Une revue de la littérature sur le fonctionnement du marché du travail**

Par rapport au fonctionnement du marché du travail, deux grands courants d'analyse paraissent en concurrence : le premier regroupe des travaux conformes à l'orthodoxie ou aux approches standards dans les sciences économiques ; le second rassemble des approches néo-institutionnelles.

Dans la théorie néoclassique, le fonctionnement du marché du travail, à l'instar des autres marchés, est analysé à partir des théories du consommateur et du producteur. Ainsi, la demande globale et l'offre globale sur le marché du travail sont égales respectivement à la somme des demandes individuelles déterminées selon le principe de la maximisation du profit par chaque producteur et à la somme des offres individuelles issues de l'arbitrage entre le travail et loisir dans la fonction d'utilité du consommateur. La demande de travail individuelle du producteur s'établit donc au niveau où le salaire est égal à la valeur de la productivité marginale. Elle est décroissante avec le salaire réel. Quant à l'offre de travail, la théorie néoclassique considère que chaque individu dispose d'une dotation

---

<sup>1</sup> Nous désignons par secteur productif local l'ensemble des activités économiques locales en dehors de l'administration publique.

limitée de temps qu'il choisit de diviser entre le travail et le loisir. L'arbitrage travail/loisir prend alors la forme d'un choix entre le loisir et la consommation des produits accessibles sur le marché, l'achat de biens étant considéré comme le but ultime du travail salarié. Il en résulte donc que le consommateur choisit sa consommation et son temps de loisir de sorte que le rapport des utilités marginales du loisir et de la consommation soit égal au salaire réel. L'offre de travail est croissante avec le salaire réel tandis que la demande de loisirs est croissante avec les revenus salariaux. Pour chaque individu, il existe donc un salaire de réservation croissant avec la valeur réelle des revenus non salariaux qui détermine sa participation au marché du travail. Lorsque le pouvoir d'achat du salaire est inférieur au salaire réel de réservation, l'individu ne participe pas au marché du travail. Dans le cas contraire, il y participe. L'offre agrégée de travail, qui est la somme des offres individuelles issues de l'arbitrage entre loisir et travail, dépend du pouvoir d'achat des salaires. L'équilibre néoclassique sur le marché du travail s'obtient par la confrontation de la demande de travail et de l'offre de travail permettant d'aboutir au niveau de salaire d'équilibre grâce aux forces de la concurrence. Ainsi, l'équilibre est-il toujours réalisé et l'économie est-elle toujours dans une situation de plein emploi car tous les travailleurs qui désirent travailler au taux de salaire d'équilibre obtiennent du travail.

Ainsi, pour la théorie standard, le travail est un facteur homogène et tous les travailleurs sont rémunérés au même taux de salaire qui correspond au salaire d'équilibre. Pourtant des écarts de salaires ont toujours existés sur le marché du travail et au sein d'une même entreprise d'une part et la réalisation du plein emploi est exceptionnelle dans l'économie d'autre part.

Pour donner une explication aux écarts de salaires et dépasser le cadre trop restrictif du modèle standard, Becker [1964] rejette l'hypothèse d'homogénéité du facteur travail en considérant les niveaux de qualification des individus. Ce qui aboutit à la théorie du capital humain (Schultz 1961, Becker 1964) fondée sur l'individualisme méthodologique et l'hypothèse d'une information parfaite. Les différentes dotations en capital humain constituent, d'après cette théorie, les principaux déterminants du salaire, lui-même principal déterminant de l'offre de travail. Ainsi, l'idée selon laquelle les individus investissent en eux-même pour bénéficier non pas des rendements présents mais des rendements monétaires et non monétaires futurs constitue le support majeur de la théorie du capital humain (Becker 1964). Il est alors retenu que les individus investissent en eux-même pour leur propre intérêt commandé par une relation de productivité. Sur cette base et en supposant que le coût de l'éducation dépend des ressources que l'investisseur y consacre et que les taux de rendements internes des différents niveaux d'investissement sont égaux à l'équilibre sur un marché concurrentiel, Mincer [1974] a dérivé un modèle économétrique de gains dans lequel les années d'études et les années de travail rendent compte respectivement du capital humain accumulé en formation initiale et de l'expérience de l'individu. Mais pour les premiers détracteurs (Hall 1966) de la théorie du capital humain, la corrélation apparente entre revenus et éducation résulte d'une mauvaise modélisation. En effet, l'investissement en capital humain est comparable à un investissement en capital physique. Une augmentation de ce dernier doit entraîner une croissance de la capacité de production. Cependant, contrairement à la théorie de la production, il n'existe pas de fonction de production de l'éducation dans la théorie du capital humain. Selon Hall [1966], nombreux salariés ayant les mêmes qualifications ainsi qu'une expérience comparable et exerçant des fonctions similaires au sein d'une entreprise sont victimes de discriminations salariales. En conséquence, l'éducation ne détermine pas les gains de ceux qui investissent ; elle permet surtout de trier les individus selon les caractéristiques qui traduisent leur capacité potentielle, le problème des employeurs étant de savoir quel travailleur sera plus productif pour un emploi donné (Spence [1973, 1974] et Stiglitz [1975]). Sachant que les attributs souhaitables ne peuvent pas être connus au moment de l'embauche par les employeurs, un problème de sélection se pose du fait de cette incertitude et de l'information imparfaite qui caractérise le marché. Les employeurs se réfèrent alors aux qualifications qui sont considérées comme des substituts ayant la capacité de prédire la productivité des individus. Ils vont tenter de filtrer les demandeurs d'emploi en fonction de la possibilité de les former ou de leur capacité d'adaptation. Le niveau d'éducation s'apparente donc à un indice permettant d'appréhender certaines caractéristiques non mesurables comme par exemple la motivation ou l'intelligence, le potentiel d'adaptation et de formation des individus (Spence 1981).

Alors McCall [1970] et Mortensen [1970] tentent de donner une autre explication aux écarts de salaire à travers la théorie de la prospection du marché du travail qui prolonge également le modèle standard. Pour eux, les écarts de salaires s'expliquent par le fait que les individus disposent d'une information imparfaite sur les emplois et les salaires. Le chômeur visite le marché du travail afin de trouver un meilleur salaire pour le service qu'il propose. Il poursuit la recherche tant qu'il espère améliorer son bien-être en continuant la prospection. Mais pour Doeringer et Piore [1971], les écarts de salaires ne s'expliquent pas seulement par le simple fait que les individus ne disposeraient pas d'une information parfaite sur les emplois. Le marché du travail serait compartimenté en différents segments et les mécanismes sous-jacents en matière de salaires, de perspectives professionnelles et de sécurité de l'emploi diffèrent d'un segment à l'autre. Ces deux auteurs, précurseurs de la théorie de la segmentation, considèrent deux segments au sein du marché du travail : le marché primaire, caractérisé par des entreprises disposant d'un marché de travail interne, et le marché secondaire sur lequel les entreprises embauchent (marché externe). Le marché interne ou protégé se réfère à un ensemble de règles et d'institutions qui gouvernent l'allocation et les prix du travail au sein des entreprises du secteur moderne de l'économie. Dans ce secteur moderne, des normes organisent notamment la hiérarchie, la structure des rémunérations, la mobilité interne, la formation, en liaison avec la spécificité des qualifications, l'apprentissage sur le tas, l'incitation à la stabilité de l'emploi qui tendent à favoriser des pratiques coutumières aboutissant à la constitution d'un marché interne. Cette internalisation entraîne une baisse de coûts pour l'entreprise dans la mesure où le facteur travail devient un facteur quasi-fixe. Les risques au niveau de l'embauche sont réduits sur le marché interne et l'intérêt des travailleurs pour la constitution d'un marché interne les incite à renoncer à une partie de leurs gains. Le marché du travail secondaire est caractérisé par trois facteurs. Premièrement, ce marché se caractérise par la relation entre capital humain et salaire. La structure des rémunérations diverge de celle du marché protégé car il existerait un cercle vicieux qui maintiendrait les salaires à un niveau bas. De bas salaires entraînent une technologie plus intensive en travail associé à une faible productivité qui entraîne à son tour la stagnation des salaires. Pour un niveau de qualification donné, les salaires restent inférieurs à ceux du secteur protégé. Les travailleurs du marché secondaire retirent peu d'un investissement en capital humain, notamment s'il s'agit d'un investissement post-scolaire. Deuxièmement, le marché du travail secondaire se caractérise par la spécificité de l'offre de travail. Les emplois y sont le plus souvent pourvus par des classes sociales spécifiques qui ont un prix d'offre de travail faible et pour lesquelles la sécurité de l'emploi et l'attachement à une entreprise ne constitue pas un véritable intérêt à cause du caractère instable de ces emplois. En outre, les entreprises ont intérêt à promouvoir un marché externe sur lequel les salaires sont faibles. Troisièmement, les travailleurs du marché secondaire ont des difficultés d'accès au secteur primaire. Il existe des connections entre les deux marchés mais un faible nombre de points d'accès. Selon Doeringer et Piore [1971], l'accès se fait en fonction de la structure du marché primaire. S'il s'agit d'une structure fermée, les embauches externes sont exclusivement réservées à des emplois non qualifiés et les postes qualifiés restent du domaine des travailleurs internes. Par contre, s'il s'agit d'une structure ouverte, l'appel aux travailleurs qualifiés concerne tous les postes.

Ainsi, la valorisation des investissements éducatifs est fonction de l'appartenance au secteur primaire ou au secteur secondaire du marché du travail. Le point d'insertion sur le marché du travail est décisif dans le sens où il conditionne le parcours professionnel des individus. Dans le même ordre d'idées, les auteurs de la théorie des réseaux (Becker et Tomes 1979, Montgomery 1991, Cohen et House 1996) soutiennent que l'insertion sur le marché du travail est fonction à la fois de l'accès à l'information et de la recommandation. Ces dernières dépendent de l'origine familiale et des initiatives personnelles du travailleur qui sont déterminantes pour l'appartenance de ce même travailleur à certains réseaux sociaux. Selon Cohen et House [1996], les marchés urbains du travail dans les pays en développement sont caractérisés par les réseaux et pratiques informels. Les contacts informels (les relations de parenté ou d'amitié, les réseaux ethniques et religieuses) sont plus importants dans la recherche d'emploi et au centre des pratiques de recrutement. Les résultats de récentes enquêtes 1-2-3 dans sept capitales de l'UEMOA (Brilleau et al., 2004) semblent corroborer ces analyses théoriques. A Ouagadougou, la première phase de l'enquête 1-2-3 a montré que pour la majorité des chômeurs, la recherche d'emploi s'effectue sur une base individuelle, soit à travers la mobilisation du réseau de solidarités familiales (59,6 pour cent), soit en prospectant directement auprès des employeurs (9,2 pour

cent). Seulement 3,1 pour cent des chômeurs ont recours aux annonces des médias, et le recours aux bureaux de placement est presque inexistant (1,3 pour cent). En revanche, 25,9 pour cent des chômeurs ont recours aux concours d'entrée à la fonction publique comme moyen principal de recherche d'emploi. L'inscription à l'Office national de la promotion de l'emploi (ONPE) ne concerne que 9,4 pour cent des chômeurs. Parmi les inscrits, seulement 13,9 pour cent comptent effectivement sur cet office pour avoir un emploi. Plus du tiers des non inscrits au bureau de placement (35,1 pour cent) pensent qu'il ne leur est d'aucune utilité<sup>2</sup>. Par ailleurs, l'un des principaux résultats de ces études dans les pays de l'UEMOA est que le point d'insertion des individus dépend de la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage.

Cependant, cette première présentation de la théorie de la segmentation serait moins adaptée pour expliquer la situation particulière des pays d'Afrique subsaharienne qui se caractérise par l'existence d'un secteur informel<sup>3</sup>. L'économie informelle jadis considérée comme une réserve de main d'œuvre marginale est loin d'être minoritaire dans les villes des pays en développement comme l'ont montré plusieurs études empiriques. Lachaud [1990] constate que dans les années 70 et 80, l'économie informelle constituait déjà une large part de l'emploi urbain en Afrique, d'environ 30 à 50 pour cent selon les pays. De récentes études exhaustives sur des villes de l'Afrique de l'Ouest montrent que les activités informelles représentent plus de 70 pour cent de l'emploi dans les capitales<sup>4</sup>. Les résultats des enquêtes-emploi à Antananarivo montrent qu'elles demeurent de loin le principal pourvoyeur d'emplois dans la capitale de la grande île, avec 56 pour cent du total des emplois en 1999<sup>5</sup>.

Ainsi, d'autres auteurs comme Lopez [1970], Mazumdar [1975] et Fields [1975] ont tenté d'introduire un secteur informel dans leurs modèles. La thèse dominante de ces modèles est que les migrants ruraux qui étaient sous-employés dans l'agriculture de subsistance sont attirés vers les villes par l'espérance d'obtenir un emploi dans le secteur moderne de l'économie urbaine et se retrouvent, en désespoir de cause et par nécessité, rejetés dans le secteur informel qui leur offre des opportunités de revenus au niveau de la simple subsistance. De même en utilisant la théorie de la dépendance des pays périphériques par rapport aux pays du centre de la théorie marxiste, Desrosiers, Gregory et Piche [1981] ont proposé une typologie de la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur capitaliste dans laquelle les acteurs de l'économie informelle sont assimilés à une population en marge du capitalisme vivant dans un état d'extrême pauvreté.

Pour expliquer la détermination des salaires et la coexistence de marchés formel et informel urbain du travail, la théorie de la segmentation utilise un schéma dans lequel les marchés sont fragmentés en trois secteurs composés d'un secteur urbain structuré, d'un secteur urbain non structuré et du secteur agricole rural (Gillis et al., 1998). Cette formalisation suppose que le secteur urbain structuré est celui où pratiquement tous les actifs voudraient travailler à cause des salaires élevés qu'il propose et la grande stabilité des emplois offerts. Les salaires du secteur urbain structuré sont élevés parce que ce secteur recrute pratiquement tous les actifs qui, dans le pays, possèdent une formation universitaire et secondaire. Les entreprises de ce secteur tendent à mieux rétribuer le travail que les micro-entreprises pour une même catégorie d'emplois, davantage qu'elles n'auraient à le faire pour attirer simplement le nombre de travailleurs dont elles ont besoin. Selon cette formalisation des marchés du travail, le maintien des salaires du secteur urbain structuré à un niveau supérieur au salaire d'équilibre s'explique par la pression des pouvoirs publics à travers la législation du travail, ainsi que par le fait que la productivité du travailleur est une fonction croissante du salaire versé (théorie du salaire d'efficacité). Ces facteurs empêchent donc la résorption de l'excédent d'offre sur le marché du travail du secteur structuré.

---

<sup>2</sup> Insd [2003a]

<sup>3</sup> Depuis une dizaine d'années la dénomination « secteur » informel est fortement contesté. Des auteurs comme Lautier [1994] ont montré que les activités informelles ne formaient pas un ensemble homogène et étanche qui permettrait de parler de secteur. De ce fait nous allons recourir au terme « économie informelle » qui elle-même est formée de segments (Lachaud, 1990, 1995).

<sup>4</sup> Fauré et Labazé [2002] ; AGPDM et Club du Sahel [1998] ; Bossard, Niang et War [1997] ; Brilleau et al. [2004].

<sup>5</sup> Razafindrakoto et Roubaud [2001].



A côté des entreprises du secteur urbain structuré, on a les petites et micro entreprises offrant une vaste gamme de biens et services en exerçant le plus souvent dans des créneaux dont l'exploitation n'apparaît pas rentable aux firmes du secteur structuré. Ce secteur non structuré assure des emplois aux travailleurs migrants qui ont quitté les zones rurales pour chercher en ville un emploi dans le secteur structuré, mais ont échoué à le trouver. Un grand nombre de ceux qui tirent leurs revenus dans ce secteur non structuré résident en ville depuis longtemps et jouissent d'une longue expérience dans leur secteur d'activités spécifiques. Pour ce schéma du marché du travail fragmenté, l'entrée dans le secteur urbain non structuré est aisée, il suffit souvent de disposer d'un capital minime. Ceux qui ne disposent pas de capital requis pour créer un travail indépendant peuvent toujours se mettre au service d'autrui en échange de salaires faibles et dans des conditions de travail pénibles. Du fait de la facilité avec laquelle on y accède, le marché du travail dans le secteur urbain non structuré tend à être équilibré. En général, les nouveaux venus peuvent trouver une activité, même si leur présence tend à faire légèrement baisser les salaires pour tous les travailleurs du secteur. Le secteur non structuré peut fournir des emplois à tous les offreurs de travail de ce secteur, mais à bas salaire. Ainsi, l'équilibre sur le marché du travail du secteur urbain non structuré se réalise à un niveau de salaire plus bas que celui du secteur urbain structuré. Cependant, les salaires versés dans le secteur urbain non structuré dépassent fréquemment ceux que perçoivent les travailleurs sur le marché de l'emploi rural. Ce modèle estime que bien que cette différence de salaire soit en partie illusoire à cause de la différence du coût de la vie entre les zones urbaine et rurale, le niveau de vie des habitants des villes, notamment les migrants récents du monde rural, demeure en général plus élevé que celui des ruraux. Dans un tel contexte, la résorption du secteur urbain non structuré ne saurait se faire non plus vers le secteur rural.

Ainsi, les derniers développements de la théorie de la segmentation tentent d'expliquer la coexistence notamment en milieu urbain des pays en développement de deux marchés urbains du travail. Cependant, il convient de relever que l'hypothèse selon laquelle le secteur non structuré est d'accès facile constitue une de ces limites majeures. Jusqu'au début des années 1990, l'édifice analytique des organisations internationales est fondé pour l'essentiel sur cette hypothèse d'inexistence de barrières à l'entrée dans l'économie informelle qui permet aux migrants de s'intégrer facilement dans des activités de survie (Tockman, 1990). De nombreux travaux montrent que la proportion de migrants dans les unités informelles est la même que dans les unités formelles. L'accès au marché du travail informel nécessite un capital minimum certes, mais qui peut représenter plusieurs mois de salaires minimum s'agissant de créer une petite unité de production (Lautier, 1994). De plus, pour beaucoup d'activités, les possibilités d'installation à propre compte comme l'obtention d'un travail employé dépendent de l'insertion de l'individu dans certains réseaux sociaux. Les liens directs ou indirects d'amitié, de parenté, religieux et ethniques déterminent pour une bonne part les conditions d'insertion sur le marché du travail « informel ». Selon Lautier [1994], la possession d'un petit capital de départ ne suffit pas pour s'insérer sur le marché du travail non structuré, il faut être intégré dans des réseaux, être accepté des fournisseurs, concurrents et racketteurs, ainsi que la police. Aussi, l'importance des relations personnelles entre l'employeur et ses employés constitue-t-elle un facteur d'amortissement des forces brutes du marché. Dans l'agglomération de Ouagadougou, les résultats de la phase 2 de l'enquête 1-2-3 (Insd 2003a) montrent un tissu serré de relations sociales et de solidarités liant employeurs et employés dans l'économie informelle. Environ 51,5 pour cent de la main-d'œuvre de l'économie informelle entretient des liens de parenté avec leurs employeurs, et 86 pour cent de cette main-d'œuvre a obtenu un emploi grâce à des relations familiales ou d'amitiés<sup>6</sup>. Par ailleurs, des études empiriques montrent que dans les pays en développement la quasi-totalité des actifs ne voudraient pas travailler dans le secteur structuré. Dans l'agglomération de Ouagadougou, 27,5 pour cent des chômeurs sont attirés par le secteur public et parapublic ; 20,7 pour cent voudraient travailler dans le secteur privé formel ; 16,4 pour cent désirent travailler à leur propre compte dans l'économie informelle ; 35,4 pour cent des chômeurs seraient indifférents au type d'entreprise pour leur embauche. Alors, un peu moins de la moitié des chômeurs de Ouagadougou (48,2 pour cent) seraient attirés, au sens de l'hypothèse de la théorie de la segmentation, par le secteur structuré. Cela s'explique par le fait que l'économie informelle n'est pas seulement un ensemble d'activités marginales. Certaines activités impliquent la constitution de véritables petites unités de production

---

<sup>6</sup> Insd [2003b].

nécessitant la disponibilité d'un capital technique minimum, l'utilisation de technologies appropriées et la possession d'une formation professionnelle. Par ailleurs, la dimension du marché autorise parfois une certaine division du travail. Dans les activités dynamiques du secteur dit informel, les bénéficiaires des entrepreneurs sont tout à fait comparables, non seulement aux salaires des manœuvres du secteur moderne des mêmes branches, mais également à ceux des ouvriers qualifiés<sup>7</sup>. En définitive, les approches de la segmentation du marché du travail dans le cadre de la théorie dualiste n'offre pas la possibilité d'une analyse adéquate de la pauvreté en liaison avec l'emploi. La prise en compte du secteur dit informel dans l'analyse du marché urbain du travail en Afrique subsaharienne n'a pas été en mesure de prendre en compte pleinement certaines dimensions essentielles du fonctionnement dudit marché dans une optique de réduction de la pauvreté urbaine (Lachaud 1990). Une série d'enquêtes sur l'emploi dans les pays d'Afrique subsaharienne a permis de montrer dans la deuxième moitié des années 1990 d'une part, que la participation au marché du travail ne signifie pas l'absence de formes d'exclusion sociale et d'autre part, que tous les travailleurs du secteur informel ne sont pas des pauvres et que tous les travailleurs du secteur formel ne sont pas des non-pauvres. Prenant acte de l'insuffisance des approches de la segmentation du marché du travail dans le cadre de la théorie dualiste, des travaux plus pragmatiques tentent d'articuler les segments du marché du travail autour des concepts de protection, de régulation et d'autonomie [Lachaud, 1993, 1994a, 1994b]. En s'appuyant sur une analyse en classification de groupes, la stratification suivante a été identifiée :

- groupe de travailleurs irréguliers : tous les travailleurs irréguliers ;
- groupe de travailleurs protégés : travail salarié régulier, contrat à durée indéterminée, rémunération au mois, au moins ouvrier qualifié ;
- groupe de travailleurs indépendants marginaux : travail indépendant régulier, capital inférieur à un seuil déterminé (variable selon les pays) ;
- groupe de travailleurs indépendants avec capital : travail indépendant régulier, capital supérieur à un seuil déterminé (variable selon les pays) ;
- groupe de travailleurs non-protégés : travail salarié régulier ; contrat à durée au plus déterminée, rémunération au mois ou variable, au plus ouvrier semi-qualifié.

Les analyses empiriques dans plusieurs pays d'Afrique ont confirmé la pertinence de cette approche pragmatique en matière d'analyse de la pauvreté urbaine et d'exclusion sociale. Elle a permis de mettre en évidence le lien étroit entre la pauvreté en milieu urbain et le statut d'emplois du chef de ménage, de déterminer les segments du marché du travail urbain associés à de faibles niveaux de vie et à des privations de capacités.

En partant de cette approche du marché du travail urbain, il s'agira d'examiner dans la suite la capacité dudit marché à créer des opportunités d'emplois décents en faveur des plus démunis. Cependant, comme on a pu le constater, cette approche pragmatique, au stade actuel de son développement, ne permet pas l'analyse dynamique du marché du travail urbain en vue d'appréhender les changements ou les évolutions qui s'y opèrent en cas de chocs favorables ou adverses. Pour ce faire, la section suivante envisage de proposer un cadre théorique susceptible d'appréhender les comportements d'offre de travail et les mécanismes sous-tendant l'insertion des individus dans les différents segments du marché avec en toile de fonds la stratification de l'approche pragmatique.

### **3. Proposition d'un cadre théorique sur le marché du travail urbain subsaharien**

Le marché du travail urbain sera abordé sous l'angle des capacités des demandeurs et des offreurs de travail. Contrairement à la conception néoclassique de l'offre et de la demande de travail, l'accès au marché du travail urbain au sud du Sahara et la nature de l'emploi exercé dépendent non seulement de la demande de travail des unités de production, mais aussi de la capacité des actifs – capital physique, social et humain – à créer des activités ou à accéder à des emplois salariés de

<sup>7</sup> Lachaud [1990].

qualité<sup>8</sup>. Comme signalé, les réflexions qui suivent sont fondées sur l'approche pragmatique présentée dans la section précédente. Cependant, il est procédé à un regroupement des segments identifiés par Lachaud [1994a] en quatre groupes pour mieux les adapter aux objectifs de cette étude. Il s'agit de regrouper les classes suivant le critère d'autonomie (indépendant ou dépendant) et la qualité globale de l'emploi (décent ou indécents). Plus précisément, cela consiste à regrouper d'une part, les indépendants irréguliers (une partie de la première classe) et les travailleurs indépendants marginaux réguliers (troisième classe) et d'autre part, les travailleurs dépendants irréguliers (l'autre partie de la première classe) et les travailleurs réguliers non protégés (cinquième classe). Ce qui donne la stratification suivante :

- emplois salariés protégés ou emplois salariés décents : emplois salariés réguliers avec contrôle de travail et de protection sociale dont la rémunération est supérieure au salaire minimum en vigueur ;
- emplois dépendants médiocres regroupant les emplois salariés (réguliers ou irréguliers) sans contrôle de travail et de protection sociale et/ou avec un salaire inférieur au salaire minimum ;
- emplois indépendants vulnérables ou emplois indépendants marginaux qui sont occupés par les travailleurs indépendants réguliers ou irréguliers dont le niveau du capital productif est en dessous du seuil minimum de capital productif requis pour notamment profiter des opportunités économiques et résister aux chocs adverses ;
- emplois indépendants non vulnérables ou indépendants avec capital, occupés par les travailleurs indépendants dont le capital productif est d'un niveau relativement supérieur au seuil minimum de capital productif requis pour profiter des opportunités économiques et résister aux chocs adverses.

Sur la base de cette stratification, il s'agira dans la première sous-section de formaliser les comportements d'offre de travail des ménages urbains en Afrique subsaharienne. Ceci devrait permettre de tenir compte des différentes réactions des offreurs de travail face à la demande et des changements de comportements sur le marché en cas de chocs, pour formaliser dans la deuxième sous-section les mécanismes de demande de travail et d'insertion sur le marché du travail. La troisième sous-section sera consacrée à l'analyse des effets de chocs économiques et démographiques sur les statuts d'emploi et les conditions de vie des ménages urbains.

## 1. Comportements d'offre de travail en milieu urbain subsaharien

Dans cette sous-section, un cadre d'analyse des comportements d'offre de travail des agents sera construit. Pour modéliser les comportements d'offre de travail en Afrique subsaharienne, le postulat suivant est retenu : un agent participe au marché du travail pour accroître ou maintenir son niveau de bien-être et/ou celui du ménage dans le temps. A un instant donné, l'agent décide de façon intertemporelle d'offrir un type d'emploi sur le marché du travail. Les décisions d'offre de travail sont influencées par les objectifs de l'agent à court terme, par ses objectifs à moyen terme (phase de maturation de la vie active) et à long terme (la retraite). Plusieurs études font en effet ressortir que l'offre de travail dans le secteur public en Afrique subsaharienne s'explique notamment par la garantie que ce secteur offre en matière de retraite (Insd, 2003a ; Brilleau et al., 2004).

Pour des besoins de formalisation, on considère dans un premier temps la période allant de l'âge à partir duquel l'agent est en mesure de participer au marché du travail<sup>9</sup> jusqu'à la fin de sa vie

<sup>8</sup> Dans les milieux urbains subsahariens, les emplois indépendants s'élèvent à plus de 40 pour cent de l'emploi. Fauré et Labazée [2002] ; AGPDM et Club du Sahel [1998] ; Bossard, Niang et Warr [1997].

<sup>9</sup> L'âge à partir duquel l'agent est en mesure de participer au marché du travail n'est pas l'âge légal de travail, mais l'âge à partir duquel l'agent est en mesure de poser des actes et de se rendre compte de leurs conséquences. Cet âge peut être de loin inférieur à l'âge légal d'entrer sur le marché du travail. Les enquêtes emplois de 2002 au Burkina Faso se sont intéressées aux actifs de 10 ans et plus.

(échéance bien évidemment inconnue à l'avance)<sup>10</sup>. On distingue trois phases sur l'ensemble de cette période. La première phase correspond à la période au cours de laquelle l'agent, bien qu'ayant atteint un âge lui permettant de participer au marché du travail, n'y participe pas encore. Cette phase s'écoule entre la date à partir de laquelle l'agent atteint l'âge lui permettant de participer au marché du travail et la date à laquelle l'agent décide d'y participer effectivement. Au cours de cette première phase, le plus souvent, l'agent ne participant pas au marché du travail, continue de se former et de renforcer ses capacités. La deuxième phase correspond à la vie active de l'agent. Elle commence à la date de prise de décision de participer au marché du travail et se termine à la date de sortie de l'agent de la vie active. La dernière période concerne la période de retraite de l'agent.

A l'instant  $t$ , le bien-être instantané de l'agent est fonction de ses *capabilités* liées à son statut d'emploi, des *capabilités* favorisées par le fait de vivre dans un ménage donné, ainsi que d'autres facteurs tels que l'appartenance de l'agent à des réseaux sociaux autres que ceux liés à son ménage qui ne seront pas spécifiés ici. En notant  $S_t$  le vecteur de *capabilités* dû au statut d'emploi de l'agent à l'instant  $t$ ;  $M_t$  le vecteur de *capabilités* dû à l'appartenance au ménage à l'instant  $t$ ;  $V_t$  le vecteur des autres facteurs non spécifiés, le bien-être instantané de l'agent à l'instant  $t$ , noté  $b_t$ , est donné par la relation (1). Il est important de noter que le vecteur  $M_t$  traduit l'ensemble des possibilités mais aussi des contraintes découlant notamment du statut socio-économique des autres membres du ménage, des *us* et croyances familiaux, des négociations intra-familiales, de la position sociale du ménage dans sa communauté d'appartenance, ainsi que de l'ensemble des réseaux sociaux auxquels appartient le ménage<sup>11</sup>.

$$b_t = b(S_t, M_t, V_t) \quad (1)$$

Alors, le bien-être intertemporel de l'agent est égal au cumul du bien-être instantané sur toute la période allant de l'âge à partir duquel ce dernier est en mesure de participer au marché du travail jusqu'à l'âge de son décès qui est assimilé à l'infini. Ce bien-être intertemporel est donné par la relation (2), où  $\rho(t)$  représente le taux de préférence pour le présent de l'agent à l'instant  $t$ <sup>12</sup>.

$$B_\infty = \int_0^\infty \rho(t) b(S_t, M_t, V_t) dt \quad (2)$$

En faisant apparaître les trois périodes considérées dans l'expression du bien-être intertemporel, on obtient la relation (3).

$$B_\infty = \int_0^{t_1} \rho(t) b(I_t, M_t, V_t) dt + \int_{t_1}^T \rho(t) b(S_t, M_t, V_t) dt + \int_T^\infty \rho(t) b(R_t, M_t, V_t) dt \quad (3)$$

<sup>10</sup> Pour les besoins de la formalisation, cette échéance de vie de l'agent est assimilée à l'infini, ce qui permet de tenir compte du fait que les agents économiques agissent le plus souvent comme s'ils allaient vivre encore très long temps, même si leurs actions et anticipations s'inscrivent dans une durée bornée (au plus deux à trois générations).

<sup>11</sup> A instant donné, deux individus ayant le même statut d'emploi avec des rémunérations identiques et exerçant dans la même entreprise peuvent avoir des niveaux de bien-être différents selon les possibilités et les contraintes liées à leur ménage respectif.

<sup>12</sup> Dans la mesure où les projections des agents économiques se font dans une durée bornée, il vient que pour tout agent économique, l'expression  $\rho(t) b(S_t, M_t, V_t)$  est une fonction bornée du temps. Ainsi, l'intégrale de la relation (2) est définie.

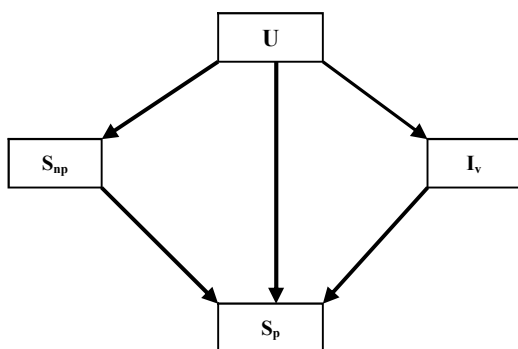
Le premier terme de la sommation de la relation (3) est le bien-être intertemporel de l'agent durant la première phase d'inactivité. Au cours de cette phase, le bien-être de l'agent dépend de son statut d'inactif, des capacités liées au fait qu'il vit dans un ménage, ainsi que des autres capacités non spécifiées. Ce terme sera noté  $B_{[0, t_1]}$  dans la suite. L'agent décide de participer au marché du travail à une date  $t_1$ . Il faut noter que  $t_1$  peut être égal à 0, ce qui signifie que l'agent décide de participer au marché du travail dès qu'il atteint l'âge qui le lui permet. Aussi,  $t_1$  peut être infini ; dans ce cas, l'agent décide de ne pas participer au marché du travail. C'est le cas par exemple de nombreuses femmes au foyer.

Le troisième terme de la sommation qui sera noté  $B_{[T, \infty]}$  est le bien-être intertemporel de l'agent au cours de la seconde période d'inactivité (situation de rentier ( $R_t$ )). La rente  $R_t$  à la retraite est déterminée par le statut professionnel de l'agent avant la retraite.

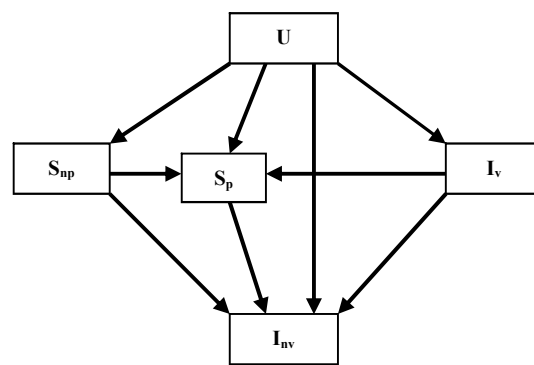
Le second terme de cette sommation, noté  $B_{[t_1, T]}$ , est le bien-être intertemporel au cours de la période de participation de l'agent au marché du travail. Au cours de cette période, plusieurs trajectoires professionnelles peuvent être envisagées par l'agent pour arriver au statut d'emploi désiré. Nous supposons qu'en termes d'objectif professionnel final en matière de statut d'emploi, l'agent désire être soit un salarié protégé, soit un indépendant non vulnérable.

La trajectoire professionnelle d'un individu pour atteindre son objectif final en termes de statut d'emploi, en dehors des étapes de chômage, peut être composée d'une seule étape, de plusieurs étapes ou théoriquement d'une infinité d'étapes. Une étape correspond à une période continue au cours de laquelle l'agent a été dans l'un des statuts d'emploi suivants : salarié protégé ( $S_p$ ), indépendant non vulnérable ( $I_{nv}$ ), salarié non protégé ( $S_{np}$ ) et indépendant vulnérable ( $I_v$ ). En outre, une trajectoire se caractérise par la combinaison d'étapes associées à des durées. A titre d'illustration, (( $S_{np}$ , 10 ans) ; ( $S_p$ , 7 ans) ; ( $I_v$ , 6 ans) ; ( $S_p$ , 5 ans)) est une trajectoire professionnelle d'un agent qui a été d'abord salarié non protégé pendant dix ans, ensuite salarié protégé pendant 7 ans, travailleur indépendant vulnérable pendant 6 ans et enfin salarié protégé pendant 5 ans.

**Figure 1 : Trajectoires professionnelles notionnelles pour atteindre un statut de salarié protégé**



**Figure 2 : Trajectoires professionnelles notionnelles pour atteindre un statut d'emploi indépendant non vulnérable**



Source : La présente étude

Une trajectoire professionnelle comportant un nombre élevé d'étapes traduit un nombre important d'échecs dans la vie professionnelle de l'agent<sup>13</sup>. Ainsi, sous l'hypothèse que les agents sont en général optimistes par rapport à leur trajectoire professionnelle notionnelle, il vient que l'ensemble des trajectoires que l'agent peut envisager est composé de trois étapes au plus. L'ensemble de ces trajectoires envisageables sont représentées à travers les figures 1 et 2 selon l'objectif final de l'agent

13 Nous parlons d'échec de l'agent lorsqu'il passe d'un statut d'emploi à un autre statut d'emploi inférieur ; c'est-à-dire lorsque l'agent régresse au regard de son objectif en matière de statut d'emploi.

en termes de statut d'emploi. Dans ces deux figures,  $U$  désigne l'étape initiale de chômage dès la date de prise de décision de participer au marché du travail.

Le caractère optimiste de ces trajectoires se traduit à travers les deux figures par le sens d'évolution (sens des flèches) de l'agent dans sa vie professionnelle. En effet, sur ces figures, l'agent accède à un statut d'emploi meilleur que celui de l'étape précédente. Il faut noter qu'entre deux étapes  $j$  et  $j+1$ , il y a une période au cours de laquelle l'agent prospecte le marché du travail en vue de trouver l'emploi dont le statut correspond à l'étape  $j+1$ .

En fonction de ses *capabilités*, de l'accessibilité aux différents statuts d'emploi, du taux de chômage et de son environnement socio-économique, l'agent va choisir de mettre en œuvre la trajectoire professionnelle qui maximise son bien-être. Autrement dit, la trajectoire professionnelle notionnelle de l'agent correspond à la trajectoire professionnelle qui maximise son bien-être intertemporel étant donné ses *capabilités* et l'environnement socio-économique. Ainsi, le comportement d'offre de travail de l'agent sera fonction de sa trajectoire professionnelle notionnelle au regard notamment de son environnement socio-économique. Ce comportement se résume essentiellement à ce qui suit.

Pendant une étape intermédiaire  $j-1$  donnée de la trajectoire professionnelle, l'agent ayant un statut d'emploi  $S_{j-1}$  qualitativement inférieur au statut d'emploi correspondant à son objectif professionnel va décider à une date  $t_j$  de prospecter le marché en vue d'un statut d'emploi  $S_j$  correspondant à l'étape suivante. Ayant décidé à la date  $t_j$  de commencer à prospecter le marché pour changer de statut d'emploi, l'agent peut adopter l'un des deux comportements suivants dans le cas où  $S_{j-1}$  n'est pas une situation de chômage : (i) garder son emploi  $S_{j-1}$  et prospecter le marché parallèlement, (ii) partir en situation de chômage, notée  $U_j$ , pour pouvoir mieux prospecter le marché du travail.

Notons par  $L_j$  la situation de l'agent en période de prospection.  $L_j$  est soit une situation de chômage ( $L_j = U_j$ ), soit la situation de travail de l'agent au moment où il prend la décision de changer de statut d'emploi ( $L_j = S_{j-1}$ ). Dans le cas où le statut d'emploi  $S_{j-1}$  est une situation de chômage, on aura évidemment  $L_j = U_j$ .

Suivant que l'agent est au chômage ou occupé à l'étape  $j-1$ , la durée moyenne de prospection du marché en vue du statut d'emploi  $S_j$  sera plus ou moins longue. Toutes choses égales par ailleurs, elle sera plus longue si l'agent veut travailler en prospectant le marché et moins longue si l'agent est disponible. Notons  $\beta_{L_j}$  la probabilité que l'agent n'accède pas à un emploi de type  $S_j$  en étant dans la situation  $L_j$  (occupé ou non) toutes choses étant parfaites par ailleurs (taux de chômage quasi-nul ou situation de quasi plein emploi, agent ayant de meilleures capacités professionnelles). La probabilité  $\beta_{L_j}$  dépend des capacités de l'agent (disponibilité de l'agent, réseaux sociaux d'information, l'accessibilité aux réseaux officiels et modernes d'information, etc.) à prospecter le marché du travail en étant dans la situation  $L_j$ .

De la même façon, pour une situation (occupé ou non) donnée de l'agent en période de prospection du marché en vue d'un statut d'emploi  $S_j$ , la durée de prospection sera plus ou moins longue selon l'accessibilité à ce type d'emploi étant donné les caractéristiques de l'agent. Notons  $\delta_{S_j}$  la probabilité que l'agent n'accède pas au statut d'emploi  $S_j$  compte tenu de ses caractéristiques toutes choses étant parfaites par ailleurs (agent ayant de meilleurs capacités pour prospecter le marché ; taux de chômage quasi-nul ou situation de quasi plein emploi). La probabilité  $\delta_{S_j}$  dépend des capacités (formation, expérience professionnelle, capital social, etc.) de l'agent à accéder au statut d'emploi  $S_j$ .

Enfin, la durée de prospection du marché du travail va dépendre du taux de chômage  $u$  de l'économie. Ainsi, la durée moyenne de prospection du marché du travail en vue d'un statut d'emploi

$S_j$ , sachant que l'agent est dans une situation  $L_j$ , notée  $d_{SjLj}$ , donnée par la relation (4), est égale à l'inverse de la probabilité de passer de la situation  $L_j$  à  $S_j$ <sup>14</sup>.

$$d_{SjLj} = \frac{1}{(1-\beta_{Lj})(1-\delta_{Sj})(1-u)} \quad (4)$$

Ainsi, le bien-être intertemporel sur la période s'écoulant entre deux dates  $t_j$  et  $t_{j+1}$  de prise de décision de prospecter le marché du travail pour changer de statut d'emploi est donné par la relation (5). Il se compose d'une part, du bien-être intertemporel entre  $t_j$  et  $t_j+d_{SjLj}$  correspondant à la période au cours de laquelle l'agent prospecte le marché du travail en vue du statut d'emploi  $S_j$  et d'autre part, du bien-être intertemporel entre  $t_j+d_{SjLj}$  et  $t_{j+1}$  correspondant à la période au cours de laquelle l'agent a le statut d'emploi  $S_j$  et ne prospecte pas le marché du travail en vue d'un autre type d'emploi<sup>15</sup>.

$$B_{[t_j, t_{j+1}]} = \int_{t_j}^{t_j+d_{SjLj}} \rho(t)b(L_{jt}, M_t, V_t)dt + \int_{t_j+d_{SjLj}}^{t_{j+1}} \rho(t)b(S_{jt}, M_t, V_t)dt \quad (5)$$

Alors, le bien-être intertemporel sur la période s'écoulant entre la date  $t_1$  de prise de décision de participer au marché du travail et la date  $T$  de retraite de l'agent, donné par la relation (6), est égal à la somme des expressions de bien-être intertemporel des périodes entre deux dates consécutives de prise de décision de changer de statut d'emploi ; c'est-à-dire, la somme du second membre de la relation (5) pour  $j$  variant de 1 à 3, étant entendu que chaque trajectoire (optimiste) comporte au maximum trois étapes.

$$B_{[t_1, T]} = \sum_{j=1}^3 \left[ \int_{t_j}^{t_j+d_{SjLj}} \rho(t)b(L_{jt}, M_t, V_t)dt + \int_{t_j+d_{SjLj}}^{t_{j+1}} \rho(t)b(S_{jt}, M_t, V_t)dt \right] \quad (6)$$

avec  $t_4 = T$

En définitive, si nous considérons  $t = 0$  comme l'instant présent, le bien-être intertemporel sur toute la période d'un agent qui n'a pas encore commencé à participer au marché du travail est donné par la relation (7). Le bien-être intertemporel d'un agent participant déjà au marché du travail est donné par la relation (7 bis).

$$B_{\infty} = B_{[0, t_1]}(A, M_t, V_t) + \sum_{j=1}^3 B_{[t_j, t_{j+1}]}(L_{jt}, S_{jt}, M_t, V_t) + B_{[T, \infty]}(R, M_t, V_t) \quad (7)$$

<sup>14</sup> Il faut noter que sous l'hypothèse d'information parfaite, la durée moyenne de chômage est égale à l'inverse de la probabilité de sortie de chômage  $(1-u)$ .

<sup>15</sup> Dans la relation (5) lorsque  $t_j = t_{j+1}$ , c'est-à-dire lorsque l'étape  $j$  n'existe pas dans la trajectoire professionnelle de l'agent (ce qui peut arriver lorsque la trajectoire comporte au plus deux étapes), l'expression de la relation (5) est égale à 0. En effet, dans ce cas, (5) est la somme de deux intégrales opposées, étant donné que le statut d'emploi de l'agent n'a pas changé entre  $t_j$  et  $t_{j+1}$ .

$$B_{\infty} = \sum_{j=1}^3 B_{[t_j, t_{j+1}]}(L_{jt}, S_{jt}, M_t, V_t) + B_{[T, \infty]}(R_t, M_t, V_t) \quad \text{avec } t_1 = 0 \quad (7 \text{ bis})$$

La situation de rentier ( $R_t$ ) est fonction de la trajectoire professionnelle de l'agent. Ce qui permet d'écrire la relation (8).

$$R_t = R_t(L_1, S_1, L_2, S_2, L_3, S_3, t_1, t_2, t_3) \quad (8)$$

Le bien-être intertemporel de l'agent peut s'écrire alors comme une fonction de la trajectoire professionnelle notionnelle de l'agent.

$$B_{\infty} = B_{\infty}(L_1, S_1, t_1, L_2, S_2, t_2, L_3, S_3, t_3) \quad (9)$$

Le comportement d'offre de travail de l'agent à l'instant  $t_1$  est déterminé par la maximisation du bien-être intertemporel. Le programme d'offre de travail de l'agent est :

$$\underset{L_j, S_j, t_j}{\text{Max}} [B_{\infty}(L_1, S_1, t_1, L_2, S_2, t_2, L_3, S_3, t_3)] \quad (10)$$

Soit  $P^* = (L_1^*, S_1^*, t_1^*, L_2^*, S_2^*, t_2^*, L_3^*, S_3^*, t_3^*)$  la trajectoire professionnelle notionnelle de l'agent qui maximise son bien-être intertemporel. Selon les expressions du bien-être intertemporel, la trajectoire notionnelle est fonction des caractéristiques de l'agent ( $K_t$ ), de celles de son ménage ( $M_t$ ), du taux de chômage ( $u_t$ ), de l'environnement socio-économique et d'autres facteurs non spécifiés ( $V_t$ ). On en déduit la relation (11).

$$P_t^* = P_t^*(M_t, K_t, u_t, V_t) \quad (11)$$

Ces facteurs étant variables, il vient que la trajectoire professionnelle notionnelle n'est pas statique. La qualité de la trajectoire professionnelle optimale s'améliore avec les *capabilités* de l'agent et du ménage, ainsi qu'avec les évolutions positives de l'environnement économique. Elle se dégrade lorsque, par exemple, le taux de chômage augmente. Cependant, on peut admettre que la structure de la trajectoire notionnelle des agents ne subit de modifications qu'à moyen et long termes, sauf en cas de chocs exogènes importants. Car de façon générale, les *capabilités* des ménages, le taux de chômage, les *capabilités* des agents ne connaissent que des évolutions non significatives à court terme.

## 2. Représentation des mécanismes de demande de travail et d'insertion sur le marché du travail local

Pour analyser la demande de travail et l'insertion sur le marché du travail, les quatre statuts d'emploi distingués précédemment sont à nouveau considérés, à savoir, (i) les emplois salariés



protégés dont l'essentiel se rencontre dans le secteur structuré, (ii) les emplois salariés (irréguliers ou réguliers) non protégés dont la majorité relève du secteur non structuré, (iii) les emplois indépendants non vulnérables à cheval sur les deux secteurs, et (iv) les emplois indépendants vulnérables essentiellement du secteur non structuré. Par ailleurs, il est supposé que les agents économiques offrent du travail suivant les comportements décrits par le modèle des trajectoires notionnelles ci-dessus développé. Sur cette base, on est en mesure d'examiner successivement les mécanismes d'insertion dans chacun des quatre segments du marché du travail urbain en vue d'aboutir à un cadre global d'analyse dudit marché.

#### A. Les emplois salariés décents

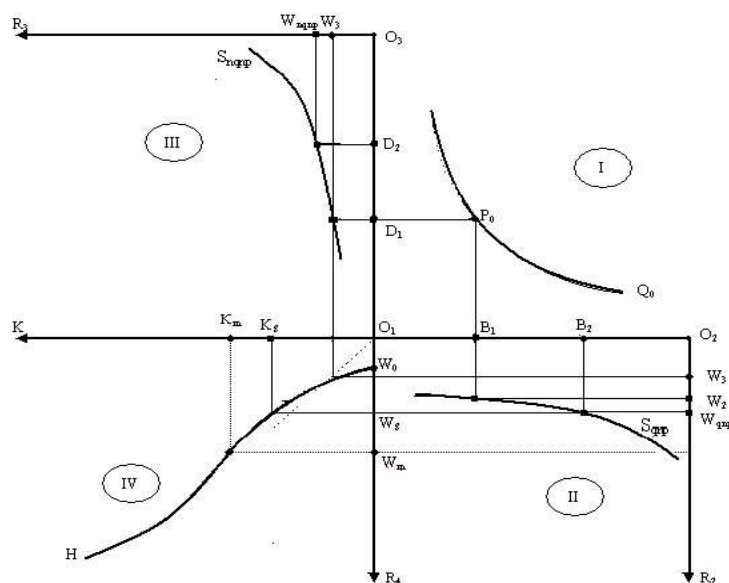
Au Sud du Sahara, le travail salarié protégé est demandé par le secteur structuré. Selon les résultats des enquêtes 1-2-3 dans sept capitales de la zone UEMOA, l'emploi salarié décent représente moins de 30 pour cent des emplois urbains. En effet, pour l'ensemble des capitales étudiées, 23,8 pour cent des actifs occupés exercent dans le secteur formel (privé, public et associatif) avec 8,4 pour cent des actifs occupés dans le secteur public et para-public et 15,4 pour cent dans le secteur formel privé. Au Burkina Faso, selon l'Insd [2003a] et Brileau et al. [2004], la contribution de l'emploi moderne à Ouagadougou est d'environ 25,7 pour cent. Dans cette capitale, le secteur public et para-public emploie 12,7 pour cent des actifs occupés, dont plus de 70 pour cent de salariés qualifiés. Les travailleurs du secteur public ont en moyenne 11,3 années d'études et bénéficient d'une relative stabilité de l'emploi. Le secteur privé formel regroupe 13,0 pour cent des emplois de la capitale<sup>16</sup>. A Bobo-Dioulasso, le secteur dit formel ne regroupe que 18,5 pour cent des actifs occupés. A Antananarivo, à l'aide d'un modèle économétrique de simulation des inégalités de revenu, Cogneau [2001] montre qu'une proportion importante des actifs subit le rationnement des emplois du secteur moderne, particulièrement au sein des jeunes générations et que la législation du salaire minimum ne peut pas être considérée comme la cause principale de ce rationnement. Ainsi, dans les pays d'Afrique subsaharienne, seule une minorité des actifs souhaitant accéder à des emplois salariés du secteur structuré à la rémunération en vigueur est satisfaite. Cette situation s'explique par le faible niveau de la production du secteur formel qui serait plus lié à l'insuffisance des capacités de production ou à la rareté du capital qu'à une insuffisance de la demande intérieure de biens et services ou à la rigidité des salaires nominaux (Cogneau, 2001). La forte contribution du secteur dit informel à la création de la valeur ajoutée urbaine (plus de 50 pour cent) confirme le rationnement de la demande de biens et services dans le secteur formel<sup>17</sup>.

Ainsi, dans la présente représentation du marché du travail, la demande de travail du secteur formel sera considérée comme une fonction du niveau de la production ou indirectement des capacités de production. Les emplois salariés protégés du secteur structuré sont représentés dans le cadran (I) du graphique 1. Les segments  $O_1O_2$  et  $O_1O_3$  représentent respectivement, en pourcentage, l'offre de travail qualifié (ouvriers qualifiés au moins) et l'offre de travail non qualifié<sup>18</sup>. Selon la théorie des trajectoires notionnelles, ces deux segments représentent l'ensemble des actifs dont la trajectoire professionnelle notionnelle comporte un statut d'emploi salarié ou dépendant.

<sup>16</sup> Au Burkina Faso, le salaire mensuel moyen des emplois formels s'élève à 8300 FCFA environ contre 4900 FCFA pour les emplois salariés de l'informel et 17.600 pour les apprentis et aides familiales. Insd [2003a].

<sup>17</sup> Au Sud du Sahara, le rationnement de la demande de biens et services de consommation se traduit non seulement par une limitation des quantités produites, mais également par une inadéquation entre la production des grandes entreprises et la structure de consommation de la majorité des ménages, ainsi que par l'éloignement des biens et services de consommation proposés par les grandes et moyennes entreprises des consommateurs, contrairement aux unités informelles situées à tous les coins de rue des villes.

<sup>18</sup> Pour la suite, il est important de noter que sur les axes  $O_1O_2$  et  $O_1O_3$  il s'agit, d'une part, de pourcentages cumulés d'offres de travail dépendant. Par exemple,  $O_1O_2$  est égal à 100 pour cent des offreurs de travail salarié qualifié et son sous-segment  $B_1O_2$  correspond à  $B_1O_2$  pour cent d'offres de travail salarié qualifié.

**Graphique 1 : Demande de travail et insertion sur le marché urbain du travail subsaharien**

*Source : La présente étude*

On suppose comme dans la plupart des modèles en la matière que la demande de travail salarié dans le secteur formel est fonction du niveau de l'offre de biens et services des entreprises du secteur structuré qui, elle, est déterminée par la capacité de production de ce secteur. Alors, pour un niveau  $K_0$  de capital productif donné, on aura dans le cadran (I) l'isoquante  $Q_0$  qui est l'ensemble de toutes les combinaisons possibles de travail qualifié et de travail non qualifié juste suffisants pour produire la quantité  $Q_0$ . Le choix d'une combinaison parmi celles possibles se fait en fonction du coût et du rendement relatifs des deux types de main-d'œuvre.

Si le secteur formel se situe au point  $P_0$  de l'isoquante  $Q_0$  du cadran (I) (graphique 1), il offre la quantité  $Q_0$  de biens et services en utilisant  $O_1B_1$  pour cent de travailleurs qualifiés et  $O_1D_1$  pour cent de travailleurs non qualifiés. Alors,  $B_1O_2$  pour cent d'offres de travail qualifié et  $D_1O_3$  pour cent d'offres de travail non qualifié ne sont pas employés dans le secteur moderne. Ce sont, selon la théorie des trajectoires professionnelles notionnelles d'une part, tous les actifs n'offrant du travail salarié que dans le secteur non structuré et d'autre part, les offreurs de travail dans le secteur formel qui ont été rationnés.

D'après la théorie néoclassique, dans la mesure où il y a des offreurs de travail salarié de qualité qui n'ont pas pu accéder à un emploi du secteur formel, le salaire devrait s'ajuster automatiquement à la baisse jusqu'à ce que la demande soit égale à l'offre de travail. C'est-à-dire le prix du travail formel sera à un niveau tel que tous les offreurs de travail souhaitant travailler à ce salaire soient tous employés. Ce qui suppose que les salaires nominaux sont très élastiques par rapport au chômage.

Selon de nombreuses études empiriques, les faits sont en contradiction avec cette théorie. Plusieurs tests empiriques montrent que les salaires nominaux sont rigides à la baisse. Par conséquent, l'équilibre de l'offre de travail et de la demande de travail se réalise rarement. Outre les actions syndicales et la législation du travail dans les pays en développement, la théorie du salaire d'efficience expliquerait la rigidité des salaires.

Dans les pays en développement, notamment en Afrique subsaharienne, l'État ayant été pendant plus de deux décennies l'acteur principal de la vie économique, le marché urbain du travail était soumis à une réglementation. Des grilles salariales ainsi que des salaires *minima* étaient en vigueur dans ces pays. Bien que le marché du travail ait été libéralisé depuis les années 1990 dans la plupart de ces économies africaines, ces éléments demeurent des signaux ou des références pour les syndicats. Par conséquent, ils contribueraient à la rigidité des salaires.

Selon la théorie de négociation « *insider-outsider* »<sup>19</sup>, l'action syndicale est l'un des éléments déterminants de la rigidité des salaires. Le principal objectif des syndicats est de maximiser le pouvoir d'achat de leurs membres. Les travailleurs participant aux négociations syndicales n'étant pas directement concernés par les perspectives d'embauche et de réembauche parce qu'ils disposent d'un emploi stable auront relativement peu de préférence pour l'emploi (surtout par la baisse des salaires) par rapport à l'augmentation des salaires.

Aussi, la rigidité des salaires à la baisse s'explique-t-elle par le souhait des employeurs d'inciter les salariés à des efforts soutenus. Selon la théorie du salaire d'efficience, le maintien des salaires à un niveau élevé dans un contexte d'abondance de l'offre de travail s'explique en partie par les stratégies salariales adoptées par les entreprises. Il existerait une relation croissante entre salaire et productivité. Le courant le plus populaire de ce corpus théorique se fonde sur un mécanisme d'incitation à l'effort. L'employeur, contrôlant imparfaitement l'effort déployé par les salariés, doit mettre en œuvre un mécanisme incitatif afin qu'ils fournissent l'effort requis (Shapiro et Stiglitz, 1984). Un deuxième courant retient l'idée qu'un chef d'entreprise, observant imparfaitement les caractéristiques des individus qu'il embauche, pratique une politique de « hauts salaires » afin d'attirer dans son entreprise les meilleurs éléments de la population active (Weiss, 1980). Un troisième courant repose sur l'existence de coûts de rotation de la main-d'œuvre (coût d'embauche, de formation, etc.). De ce fait, les employeurs ont intérêt à proposer un salaire relativement élevé permettant alors de limiter la rotation volontaire des effectifs et d'accroître la productivité (Stiglitz, 1974).

Ainsi, en dépit de l'excédent d'offre de travail salarié dans le secteur structuré, le salaire nominal ne baisse pas pour réaliser l'équilibre. Les actifs offreurs de travail dans le secteur formel qui n'ont pas pu s'y insérer vont, selon leur trajectoire professionnelle notionnelle, soit offrir du travail salarié non protégé tout en prospectant le secteur structuré, soit observer une situation de chômage pour prospecter ce segment structuré du marché, soit exercer des auto-emplois tout en cherchant un emploi salarié protégé.

## B. Les emplois dépendants médiocres

On entend par « emplois dépendants médiocres » tous les emplois dépendants qualifiés ou non qualifiés caractérisés par la précarité des revenus – inférieurs au salaire minimum – ou l'absence de contrôle de travail et de protection sociale. Par définition, les emplois salariés, les postes d'aides familiales et d'apprentis du secteur informel sont des emplois dépendants médiocres. Dans l'agglomération de Ouagadougou, selon les résultats de la deuxième phase de l'enquête 1-2-3 (Insd, 2003b), d'une part, seul 1,5 pour cent de la main-d'œuvre employée dans l'économie informelle bénéficie de contrats de travail écrits ; d'autre part, seul 0,1 pour cent des micro-entreprises et des auto-emplois du secteur non structuré sont affiliés à la Caisse de sécurité sociale. Aussi, la première phase de cette enquête (Insd, 2003a) a-t-elle montré que 61,8 pour cent des actifs occupés (salariés et indépendants) de l'économie informelle gagnent moins que le salaire minimum.

Pendant, on ne saurait considérer que la création d'emplois dépendants médiocres est imputable uniquement à l'économie informelle au Sud du Sahara, même si elle reste de loin celle qui regroupe le plus grand nombre d'emplois vulnérables. Dans le secteur privé formel de l'agglomération de Ouagadougou, 13,2 pour cent des actifs occupés ne sont pas rémunérés, 18,2 pour cent des actifs occupés dans ce secteur gagnent moins que le salaire minimum, et 68,6 pour cent d'entre eux gagnent plus que le salaire minimum<sup>20</sup>. Alors, dans l'agglomération de Ouagadougou, au moins 31,4 pour cent des actifs occupés du secteur privé formel ne sont pas dans des postes de travail protégé. Ainsi, outre les revenus de travail, la précarité des emplois chevauche la dichotomie formelle/informelle.

Aussi, dans le segment non structuré du marché du travail, des études ont-elles mis en évidence des écarts importants de salaire entre les travailleurs non protégés qualifiés et travailleurs non protégés non qualifiés. Selon des enquêtes du Bureau International du Travail (BIT) dans cinq capitales

<sup>19</sup> Voir Andrews et Nickell [1983] ; Lindbeck et Snower [1988]

<sup>20</sup> Insd [2003a]

d'Afrique Subsaharienne, suivant les pays, 1,8 à 32,9 pour cent des salariés qualifiés du secteur informel gagnent moins que le salaire minimum, contre 43,1 à 100 pour cent pour les travailleurs non qualifiés et 92,8 à 100 pour cent pour les apprentis<sup>21</sup>. Conformément aux enseignements tirés de ces travaux, la suite de la présente recherche distingue les emplois médiocres qualifiés des emplois médiocres non qualifiés.

Le cadran ( II ) du graphique 1 représente les emplois dépendants qualifiés vulnérables de l'économie urbaine. L'axe ( $O_2R_2$ ) représente la rémunération moyenne du travail qualifié non protégé. La courbe  $S_{qnp}$  est la courbe de rémunération des emplois qualifiés non protégés en fonction de l'offre de travail qualifié non protégé. On admet l'idée selon laquelle la rémunération des emplois informels est flexible, qui fait l'objet d'un large consensus<sup>22</sup>. Si tous les  $B_1O_2$  pour cent d'actifs qualifiés qui n'ont pas trouvé un emploi salarié de qualité offrent du travail salarié non protégé dans l'économie urbaine, le salaire moyen de l'emploi qualifié non protégé s'établira à  $W_2$ . Cependant, au niveau de salaire moyen  $W_2$ , certains de ces actifs qualifiés, selon la composition de leur trajectoire professionnelle notionnelle, ne vont pas offrir du travail dépendant de ce type, d'autres par contre ne vont pas pouvoir accéder à ces emplois non protégés pour des problèmes de coordination ou par manque de capacités<sup>23</sup>. Ainsi, on aura, par exemple,  $B_2O_2$  pour cent d'actifs qualifiés travaillant comme employés non protégés au niveau de salaire moyen  $W_{qnp}$ .

Quant aux offreurs non qualifiés qui n'ont pas pu accéder à des emplois de qualité, ils sont représentés dans le cadran ( III ) du graphique 1. L'axe ( $O_3R_3$ ) représente la rémunération du travail non qualifié non protégé. La courbe  $S_{nqnp}$  est la courbe des rémunérations des emplois non qualifiés et non protégés. Si tous les  $D_1O_3$  pour cent d'actifs non qualifiés qui n'ont pas trouvé un emploi protégé offrent du travail non protégé dans l'économie urbaine, le salaire moyen de l'emploi médiocre non qualifié s'établirait à  $W_3$ . Mais, selon la théorie des trajectoires notionnelles, certains n'offrent que du travail salarié protégé, d'autres, au niveau de salaire moyen  $W_3$ , n'offriront pas ou ne seront pas en mesure d'accéder aux emplois dépendants de moindre qualité. On aura finalement  $D_2O_3$  pour cent, par exemple, des actifs non qualifiés qui seront des travailleurs dépendants non protégés au niveau de salaire moyen  $W_{nqnp}$ .

Au total, on a  $B_1B_2$  pour cent d'actifs qualifiés et  $D_1D_2$  pour cent d'actifs non qualifiés offreurs de travail dépendant qui n'ont pas accédé à des emplois salariés. Selon leur trajectoire professionnelle notionnelle, certains vont continuer à prospecter le marché du travail en vue d'un emploi salarié, d'autres par contre vont exercer des activités indépendantes.

### C. Les emplois indépendants

En Afrique subsaharienne, l'évolution de l'emploi urbain dépend également des emplois additionnels liés à la création nette d'emplois indépendants. Les emplois indépendants représentent 30 à 50 pour cent des actifs occupés en milieu urbain<sup>24</sup>. Les indépendants et patrons de micro-entreprises des économies urbaines subsahariennes sont généralement des anciens salariés (ayant été licenciés ou ayant démissionnés), des anciens apprentis et aides familiales (qui sont passés ou non par des emplois salariés) ou des anciens ruraux de l'agriculture<sup>25</sup>. Ces actifs deviennent des travailleurs indépendants par contrainte (pour éviter un chômage de longue durée ou après avoir été licencié) ou pour des raisons dites positives (la volonté d'être indépendant, de s'inscrire dans une tradition familiale, de rechercher de meilleurs revenus). Ainsi, dans la trajectoire professionnelle notionnelle de ceux qui deviennent travailleur indépendant par contrainte, le statut d'emploi indépendant n'est qu'une étape

<sup>21</sup> ILO-JASPA [1985].

<sup>22</sup> Voir par exemple Cogneau [2001] et Gillis [1998].

<sup>23</sup> Le capital social est, par exemple, un élément déterminant d'accès aux emplois dépendants non formels ( voir Insd [2003b]).

<sup>24</sup> A Bobo-Dioulasso, les emplois indépendants occupent 45 pour cent de la population active urbaine.

<sup>25</sup> Par exemple, dans l'économie populaire de Bobo-Dioulasso, 44 pour cent des indépendants ont été apprentis, 20 pour cent ont été des aides familiales, 17 pour cent ont été salariés, environ 23 pour cent sont venus directement de l'agriculture. Fauré, Soulama et Zerbo [2002, p.176].

intermédiaire, tandis que pour ceux qui le deviennent pour des raisons positives, le statut de travailleur indépendant non vulnérable est l'objectif final.

Les revenus des actifs indépendants sont fortement liés au capital physique productif et au capital humain accumulés<sup>26</sup>. Ainsi, la relation (12) donne le bénéfice escompté ( $\pi_t$ ) à la période  $t$  comme une fonction du niveau de capital physique ( $K_t$ ) et capital humain ( $H_t$ ) à  $t$ .

$$\pi_t = f(K_t, H_t) \quad (12)$$

L'ensemble des emplois indépendants est représenté dans le cadran (IV) du graphique 1. L'axe ( $O_1K$ ) représente le niveau du capital productif accumulé par l'entrepreneur et l'axe ( $O_1R_4$ ) représente les revenus. La courbe H est la courbe des revenus générés en fonction du capital productif (relation 12). Sur le graphique 1,  $K_m$  représente le niveau minimum de capital productif nécessaire pour que l'activité soit de taille relativement importante. Le bénéfice  $W_m$  réalisé pour un niveau  $K_m$  de capital est supérieur à  $W_{pnq}$ , le salaire moyen des travailleurs qualifiés non protégés. Pour un niveau de capital supérieur à  $K_s$ , le bénéfice moyen réalisé est supérieur au salaire moyen des travailleurs qualifiés non protégés. Ainsi,  $K_s$  représente le seuil moyen de capital physique accumulé à partir duquel les travailleurs qualifiés non protégés dont les trajectoires notionnelles comportent une étape correspondant au statut d'emploi indépendant quitteraient les emplois salariés non protégés pour créer des auto-emplois.

En résumé, dans cette présentation, le niveau d'emplois décents de l'économie urbaine dépend du niveau de l'offre de biens et services qui, lui-même, dépend des capacités de production du secteur structuré. Les capacités de production de l'économie urbaine étant limitées comparées à l'offre de travail salarié, tous les actifs qualifiés ou non qualifiés, offreurs de travail dépendant ne vont pas accéder à un emploi salarié de qualité. Certains de ces actifs vont travailler en tant qu'employés non protégés. Ceux d'entre eux qui ont plus de capacités (capital humain et capital physique) et/ou une faible probabilité de trouver un emploi salarié vont offrir du travail indépendant en créant leurs propres activités. D'autres, notamment les actifs qui ont un niveau de qualification suffisamment élevé et dont les ménages respectifs ont un niveau acceptable de capacités, vont observer une situation de chômage d'attente ou de chômage d'insertion.

#### **4. Simulation de l'impact de chocs économiques et démographiques**

Ce cadre théorique sur le fonctionnement du marché du travail urbain en Afrique subsaharienne pourrait être utilisé pour analyser les effets de plusieurs types de chocs sur l'emploi et les conditions de vie des ménages (croissance économique, migration, récession, crise socio-politique, sécheresse, etc.). Il peut être utilisé également pour aborder plusieurs thèmes en relation avec le marché du travail (pauvreté et travail des enfants ; marché du travail urbain et genre ; emploi urbain et micro-crédit, etc.)<sup>27</sup>. Dans cette section, il s'agira de simuler les impacts de trois chocs, à savoir, la récession, l'exode rural et la croissance économique.

##### **1. Chocs économiques adverses, emploi urbain et pauvreté**

Avant de chercher à appréhender au plan théorique les bouleversements qui interviennent sur le marché du travail en Afrique subsaharienne en période de récession économique, il peut s'avérer utile de passer brièvement en revue les effets de la crise économique des années 1980 sur le marché du travail.

<sup>26</sup> Voir Lachaud [1990, 1994a]

<sup>27</sup> Voir Zerbo [2006].

### A. La crise de l'emploi des années 1980

Les principaux leviers de la croissance économique dans les pays subsahariens des années 1960 à 1980 ainsi que les facteurs et symptômes de la crise de la décennie 1980-1990 sont désormais bien connus et ont fait l'objet d'analyses nombreuses. Au cours des trois premières décennies d'indépendance, la croissance économique était essentiellement basée sur « l'agro-exportation » stimulé par une montée régulière des cours mondiaux. Les exportations, dans lesquelles les produits primaires comptent pour plus de 50 pour cent environ durant la période, sont passées de 30 pour cent du PIB dans les années 1970 à plus de 40 pour cent du PIB nominal au début des années 1980 dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne (Fauré et Labazée, 2000). Gagé sur les recettes d'exportation et stimulé en outre par les facilités d'accès à l'endettement extérieur, l'investissement subsaharien a été assez soutenu au cours de la période de croissance. L'essor de l'investissement au cours de cette période s'explique surtout par les engagements du secteur public via d'ambitieux projets de développement.

Le milieu des années 1980 marque un net renversement dans l'évolution des ressources brutes d'exportation et des ponctions publiques opérées dans certains pays par les caisses de stabilisation des prix des produits agricoles. La dégradation des termes d'échange, la saturation progressive du marché mondial des produits primaires, la chute des rendements de l'agriculture sont autant d'éléments explicatifs de la considérable baisse des recettes d'exportation (Fauré et Labazée, 2000). En effet, comme le montre Balassa [1982] dans de nombreux pays africains, le premier choc pétrolier avait été en grande partie compensé par la hausse des prix d'exportation. Mais le second choc pétrolier s'est produit dans des conditions bien différentes. En raison de la récession mondiale, les prix d'exportation et donc les termes d'échange se sont dégradés dans une proportion considérable. D'autre part, la hausse des taux d'intérêt, agissant sur une dette qui s'était fortement accrue et dont une proportion croissante était à taux variable, a fortement contribué au déficit des paiements courants.

Les recettes d'exportation enregistrées en périodes d'expansion ont suscité des investissements surdimensionnés qu'il a fallu poursuivre ensuite et/ou des dépenses de fonctionnement qu'il a été ultérieurement difficile de restreindre ; les déficits publics et les arriérés de dettes intérieures des États augmentant d'autant plus que les monnaies étaient surévaluées. Toutes choses qui ont accentué la crise de production du secteur productif des pays africains qui, non seulement connaissait d'énormes difficultés liées à l'absence d'effets de diffusion et d'entraînement et à une insuffisante préparation à une confrontation brutale au marché international (faible compétitivité, sur-capacité de production, etc.), mais subissait dans le même temps les effets de la récession mondiale.

Cette situation s'est traduite par une régression sans précédent de l'emploi salarié dans les pays africains au cours des années 1980 suivi d'une stagnation qui semble se poursuivre en dépit de la mise en œuvre des PAS. En Côte d'Ivoire, l'un des pays où la crise a eu d'importantes répercussions, l'emploi salarié dans le secteur moderne privé et public a augmenté à un rythme annuel de 6,1 pour cent environ entre 1965 et 1980 en passant de 10 pour cent à 14 pour cent du total des emplois agricoles et non agricoles. Cette progression de la part des emplois salariés protégés s'est inversée sur la période 1980 à 1992, avec un taux d'accroissement annuel moyen de -1,2 pour cent en passant de 10 pour cent à 8 pour cent du total des emplois<sup>28</sup>. Selon Fauré et Labazée [2000], sur la décennie 1980, les deux tiers des emplois perdus dans les entreprises modernes ivoiriennes auront été imputables aux faillites et restructurations, le tiers restant revenant aux licenciements individuels. La baisse d'emplois dans les entreprises a été supérieure à la réduction de la masse salariale globale, de sorte que le salaire moyen est resté stable. Cette situation confirme que les PME privées ont préféré réduire leurs effectifs, mais n'ont pas souhaité saisir toutes les opportunités réglementaires de contraction des niveaux de salaire, en particulier pour la main d'œuvre qualifiée.

De façon plus générale, dans vingt pays d'Afrique subsaharienne, le taux de croissance annuel de l'emploi salarié aurait été de 2,8 pour cent entre 1975 et 1985, mais seulement de 1 pour cent au cours de la première moitié des années 1990<sup>29</sup>. Ainsi, observe-t-on au cours de la décennie 1990, un

<sup>28</sup> Labazée [1998].

<sup>29</sup> Kankwenda et al. [1999].

déclin de la capacité d'absorption de la main-d'œuvre, eu égard notamment à la décélération du taux de croissance économique. Or, la croissance de l'offre de travail s'est accélérée ou est demeurée élevée. Les taux de croissance de la population active en Afrique subsaharienne dépassent ceux de n'importe quelle autre région en développement et sont passés de 2,5 pour cent par an entre 1970 et 1990 à environ 2,8 pour cent la décennie suivante.

La dégradation de la situation économique a provoqué dans les années 80 une croissance sans précédent du chômage urbain. Les données disponibles font état d'un chômage d'environ 20 pour cent dans les villes africaines, largement supérieur à ceux jamais enregistrés en Amérique latine au cours de la même décennie pourtant qualifiée de décennie perdue pour cette sous-région. Cependant, au début des années 1990 on a assisté à une décade de chômage urbain parallèlement à une augmentation forte de la pauvreté et du sous-emploi, visible et invisible. Après une période d'adaptation, la poursuite de l'érosion du pouvoir d'achat des ménages a fini par entamer les réseaux de solidarité et les prétentions des sortants du système éducatif de plus en plus contraints de travailler à n'importe quel prix. La pauvreté ne résulte pas tant des sans-emploi, mais du gonflement des « *working poors* » salariés et surtout non salariés (Kankwenda et al., 1998).

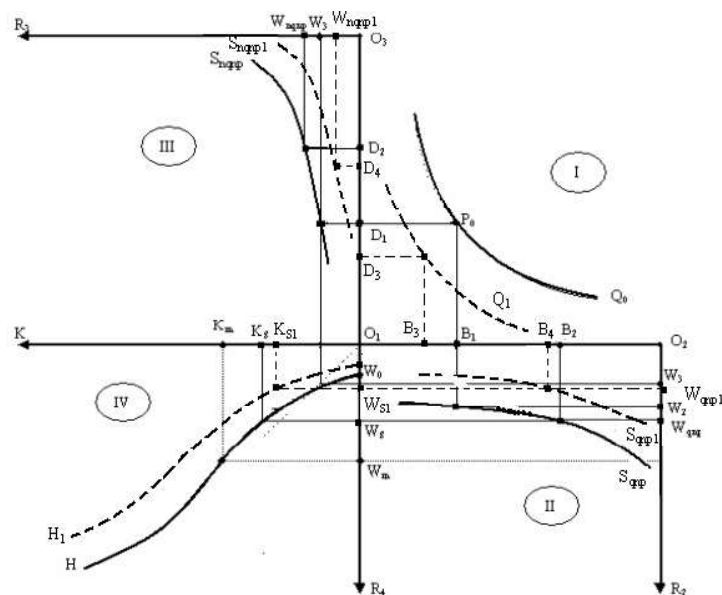
Le blocage de la demande de travail dans le secteur moderne, voire dans certains cas sa régression, conduit l'économie informelle à jouer un rôle croissant dans la stratégie des ménages d'autant plus notable en ville que la pression démographique reste forte et que l'exode rural se poursuit. Ainsi, 85 pour cent des emplois créés à Yaoundé en 1993 (Roubaud, 1994) et 60 pour cent à Antananarivo en 1994 l'ont été dans l'économie informelle (Razafindrakoto et Roubaud, 2001). S'il est clair que cette économie informelle joue un rôle d'amortisseur des chocs en période de crise, la multiplication des unités de production informelles dans un contexte prolongé de stagnation, voire de réduction des débouchés, se traduit surtout par une précarisation croissante des emplois créés.

Dans les villes africaines, la crise économique des années 1980 s'est manifestée par un véritable bouleversement du marché du travail, dont les traits principaux sont la régression du taux de salarisation ; la baisse des salaires réels et de la rémunération par tête du travail ; baisse du rendement économique des diplômés ; informalisation de l'activité ; croissance du chômage ; augmentation des taux d'activités féminins. Peut-on donner une explication théorique au bouleversement qu'a connu le marché du travail urbain ? Quels sont les mécanismes qui ont conduit à une telle situation de l'emploi urbain et qui persiste encore ?

## B. Marché urbain du travail en période de récession économique

La récession économique correspond à une période prolongée caractérisée par une baisse continue de la quantité d'offre de biens et services dans une économie. En période de récession, le niveau de production du secteur moderne passerait de l'isoquante  $Q_0$  à l'isoquante  $Q_1$  (graphique 2). Les faillites et les restructurations des unités de production et/ou les licenciements individuels entraînent une contraction de l'emploi salarié dans le secteur formel. L'emploi qualifié protégé baisse de  $O_1B_1$  pour cent à  $O_1B_3$  pour cent de l'offre de travail qualifié. Quant à l'emploi non qualifié protégé, il passerait de  $O_1D_1$  pour cent à  $O_1D_3$  pour cent de l'offre de travail non qualifié.

La contraction de l'emploi protégé en période de crise est davantage accentuée par la rigidité des salaires nominaux à la baisse dans le secteur moderne liée au refus des entreprises d'ajuster la masse salariale par la baisse des salaires ainsi qu'aux interventions des syndicats. On l'a vu, selon la théorie du salaire d'efficience, la baisse des salaires des travailleurs pourrait entraîner une baisse de la productivité par tête et provoquer des départs volontaires de travailleurs compétents de l'entreprise. Or, la réduction des effectifs n'affecte pas ou affecte moins la productivité des travailleurs restant et obéit à une règle de recherche d'une situation optimum au regard du niveau de l'offre de biens et services. Premièrement, la contraction de l'emploi salarié dans le secteur moderne entraîne une baisse du pouvoir d'achat des ménages urbains. Ce recul du pouvoir d'achat provoque à son tour une baisse de la demande de biens et services dans les micro-entreprises informelles. Ainsi, la productivité par tête baisse dans les micro-entreprises entraînant une baisse de la rémunération par tête.

**Graphique 2 : Marché urbain du travail et récession économique**

*Source : La présente étude*

Deuxièmement, le recul de la demande de travail dans le secteur structuré de l'économie s'accompagne dans un premier temps d'un chômage croissant dû aux licenciements et aux nouveaux entrants sur le marché du travail urbain dont le nombre s'accroît du fait de la dégradation des niveaux de vie dans les ménages. Étant donné l'évolution défavorable de la conjoncture économique, il devient de plus en plus incertain pour la majorité des chômeurs de trouver un travail de qualité notamment pour les primo-demandeurs d'emploi qui sont moins compétitifs que les licenciés. Autrement dit, toutes choses égales par ailleurs, la durée de prospection du marché du travail en vue d'un emploi protégé augmente. Compte tenu de ces nouvelles données sur le marché du travail, la trajectoire professionnelle notionnelle de la plupart des actifs va considérablement changer. Nombreux chômeurs vont désormais offrir du travail dans le segment non structuré du marché, avec des prétentions salariales révisées à la baisse. Dans ce cas, les courbes des salaires se déplacent de  $S_{qnp}$  à la courbe  $S_{qnp1}$  pour les salariés qualifiés non protégés et de  $S_{nqnp}$  à la courbe  $S_{nqnp1}$  pour les salariés non qualifiés et non protégés (cadrans (II) et (III) du graphique 2). La proportion des actifs occupés dans des emplois vulnérables passe respectivement de  $O_2B_2$  pour cent à  $O_2B_4$  pour cent d'actifs qualifiés et de  $O_3D_2$  pour cent à  $O_3D_4$  pour cent d'actifs non qualifiés. Les rémunérations par tête baissent respectivement de  $W_{qnp}$  à  $W_{qnp1}$  pour les emplois qualifiés et de  $W_{nqnp}$  à  $W_{nqnp1}$  pour les emplois non qualifiés. Parmi ceux qui n'ont pas pu ou n'ont pas voulu accéder à des emplois salariés (formels ou informels), certains vont créer de l'auto-emploi et d'autres seront au chômage selon leur trajectoire professionnelle notionnelle. Parmi les créateurs d'auto-emploi, on aura d'une part, ceux qui ont acquis au cours de leur parcours professionnel passé un niveau de capital physique, un savoir-faire et/ou un capital relationnel suffisant et d'autre part, les autres actifs qui n'ont accumulé au préalable ni capital physique ni savoir-faire. En période de crise économique, cette dernière catégorie d'actifs créant des auto-emplois serait relativement plus importante. En effet, lorsque la conjoncture est défavorable, les actifs sans qualification ou sans expérience, cherchant un emploi, sont moins compétitifs sur le marché du travail face à leurs homologues anciens salariés. La probabilité de trouver un emploi salarié, surtout un emploi protégé, devient quasiment égale à zéro pour les nouveaux arrivants, notamment les non qualifiés. Une situation de chômage d'attente d'un emploi salarié serait socialement trop coûteuse. Ainsi, en dépit de la modicité des moyens de ces actifs, le statut d'emploi indépendant s'impose dans leur trajectoire professionnelle notionnelle. Cependant la majorité de ces activités nouvellement



créées seraient marginales compte tenu du peu d'accumulation préalable des individus et de l'existence de barrières à l'entrée pour créer des activités non marginales. D'un autre côté, avec la réduction de la demande solvable, l'excédent brut d'exploitation dégagé dans les emplois indépendants devient de moins en moins élevé pour un même niveau de capital physique. Ainsi, dans le cadran (IV), la courbe des bénéfiques se déplace de H à la courbe H<sub>1</sub>. Ce qui a un effet négatif sur l'investissement dans le secteur non structuré surtout que les micro-entreprises sont caractérisées par une proportion d'autofinancement très élevée (90 pour cent). Le niveau moyen d'immobilisation nette accumulée devient relativement plus bas, et engendrerait à son tour des excédents de revenus encore plus faibles.

Outre l'augmentation du nombre de création d'auto-emplois du fait de la rareté des emplois salariés de qualité, la baisse des revenus réels dans les ménages accroîtrait d'une part, la multi-activité notamment chez les chefs du ménage et d'autre part, l'entrée des femmes jadis occupées uniquement dans les tâches ménagères, ainsi que des enfants sur le marché du travail. En effet, lorsque la dégradation du statut d'emploi des membres actifs du ménage entraîne la privation de certaines des *capabilités* jugées essentielles dans le ménage, des changements importants interviennent dans la trajectoire professionnelle notionnelle des autres membres du ménage qui ne participaient pas au marché du travail. L'âge d'entrée sur le marché du travail se réduit dans le ménage, dans certains cas jusqu'en dessous de l'âge légal de participation au marché du travail (travail des enfants). La trajectoire professionnelle notionnelle des femmes jadis inactives (ou au foyer) incorpore désormais une étape de participation au marché du travail en vue de limiter la privation des « *capabilités* » dans le ménage.

Le ménage s'installe alors dans un cercle vicieux dont la rupture peut s'avérer presque impossible sans une intervention exogène. En effet, lorsque la privation de *capabilités* élémentaires atteint un niveau qui « oblige » à une participation précoce des membres non adultes du ménage au marché du travail, le ménage se prive ainsi de la possibilité d'accroître ses capacités humaines et tombe dans une logique de survie sans capitalisation. Par conséquent, de tels ménages ne seraient pas à même de profiter des opportunités futures en période de croissance économique sans des mesures d'accompagnement spécifiques en leur faveur. Aussi, est-il nécessaire de faire remarquer selon la logique de ce raisonnement qu'une privation de *capabilités* élémentaires dans les ménages urbains compromet les possibilités d'une forte croissance économique dans l'avenir dans la mesure où elle empêche une amélioration conséquente de la qualité de la main-d'œuvre ou entraîne une dégradation de la qualité de l'offre de travail.

## 2. Marché urbain du travail et exode rural

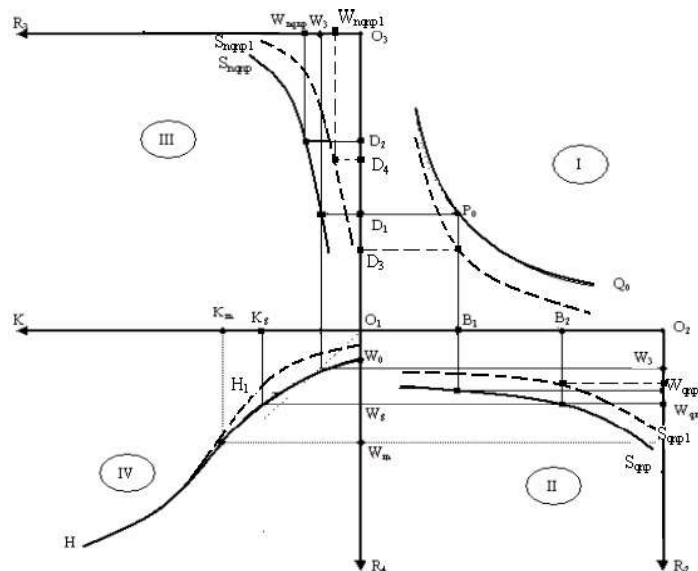
La dynamique sur le marché urbain peut être différente selon les composantes de la croissance démographique. Il s'agira dans cette sous-section d'examiner le cas particulier où la croissance démographique est dominée par la migration nette du milieu rural vers les villes.

A ce sujet, les modèles dualistes de Todaro [1969] et Harris et Todaro [1970] constituent deux contributions majeures de la théorie économique permettant une appréhension des mécanismes sous-jacents à la décision de migrer des individus. Le modèle de Harris et Todaro [1970], le plus connu en matière de migrations de travail dans les pays en développement, a pour but d'expliquer la persistance des migrations de travail de la campagne vers la ville en dépit d'un chômage urbain élevé dans les pays en développement qui remet en cause les premiers modèles dualistes du développement tels que celui de Lewis [1954] et de Fei et Ranis [1961].

Le modèle Harris-Todaro repose sur deux hypothèses. Ces deux auteurs supposent d'une part, qu'il existe un salaire urbain minimal supérieur au revenu agricole et d'autre part, que la migration est une réponse au différentiel de salaire attendu entre la ville et la campagne. Les migrants procèdent à un calcul en termes d'utilité attendue. Ils basent leur décision de migrer sur une comparaison entre les gains attendus des secteurs urbain et rural. Pour Harris et Todaro [1970], la migration constitue un processus en deux étapes surtout pour les ruraux peu qualifiés. Ils soutiennent que le migrant peu qualifié migre vers la ville et passe un certain temps dans le secteur urbain traditionnel, dans une

seconde étape, le migrant acquiert finalement un emploi permanent dans le secteur moderne. Le migrant anticipe donc une probabilité relativement faible de trouver un emploi régulier à la période initiale mais s'attend à une augmentation de celle-ci au cours du temps puisqu'il peut élargir ses contacts urbains (Todaro, 1976). De ce fait, selon Todaro [1976] la migration peut alors s'apparenter dans le long terme à un calcul de revenu permanent. En effet, tant que la valeur présente du flux net de revenu urbain attendu est supérieure à celle du revenu rural attendu, la décision de migrer est rationnelle et économiquement justifiée.

**Graphique 3 : Marché urbain du travail et exode rural**



*Source : La présente étude*

Ces modèles dualistes des années 1970 fournissent donc une explication des mécanismes sous-jacents de la migration du travail. Cependant, ils ne prennent pas en compte notamment le risque lié à la décision de migrer et le rôle de la famille dans la décision de migrer de certains de leurs membres. En effet, étant donné que la décision de migrer comporte un risque dû au fait que le revenu de la migration n'est pas garanti et peut être inférieur au revenu rural, il se pose la question de savoir s'il est toujours rationnel pour l'individu de migrer. Par rapport à cet aspect, Stark et Katz [1986] soutiennent que les zones rurales des pays en développement sont caractérisées par des marchés incomplets à forts coûts d'information, l'inexistence de certains marchés d'actifs, en particulier le marché à terme. Dans une telle situation les individus ne peuvent pas procéder à l'actualisation de leurs revenus et peuvent se retrouver dans une situation où leurs revenus initiaux sont fortement dévalués. La migration serait donc un moyen d'échapper à ces contraintes dans les campagnes. Les migrants acceptent d'encourir le risque de la migration même si le revenu urbain attendu est inférieur au revenu rural. Aussi, selon Stark et Katz [1986], dans la mesure où l'octroi de crédit par un prêteur local peut dépendre du rang social, un statut augmenté par la migration peut-il se traduire par un gain pécuniaire. D'autres auteurs tels que Stark et Lucas [1988], Lambert [1994], Carrington et al. [1996] soutiennent que les mécanismes de partage des risques au sein de la famille et les réseaux de solidarité sont des moyens de limiter le risque lié à la décision de migration des individus. Pour Stark et Lucas [1988] les membres de famille ont recouru à un système d'arrangement coopératif mutuellement avantageux. La capacité de la famille à étendre les risques étant limitée par sa taille, elle élargit son champ d'action en élargissant son espace à travers la migration de certains membres vers la ville et favorise ainsi la mise en commun efficace des risques et de l'assurance. Par ailleurs, Carrington et al. [1996] montrent que l'appartenance à un réseau de solidarité migratoire peut être un facteur décisionnel important pour les migrants potentiels en liaison avec le fait que l'existence de réseaux de migrants permet de réduire les coûts de la migration.

En conclusion, le calcul rationnel de la migration peut porter sur des éléments autres que le revenu attendu. Outre les opportunités sur le plan économique, le milieu urbain offre des possibilités d'accès aux services sociaux de base, au loisir, à l'eau potable, à l'électricité, aux moyens de communication, etc., contrairement au milieu rural. Ainsi, la migration rurale-urbaine dépendrait du différentiel du niveau de bien-être au sens large et en terme de possibilités économiques, politiques, sociales et culturelles de réalisation des individus<sup>30</sup>.

Dans le cas où les possibilités de réalisation des individus sont limitées ou associées à des risques importants en milieu rural, l'accroissement démographique urbain se caractérise par un fort exode rural. Par conséquent, la proportion des actifs non qualifiés en milieu urbain augmente relativement plus vite tandis que celle des actifs non qualifiés ayant des emplois salariés non vulnérables baisse. Toutes choses étant égales par ailleurs, l'isoquante de production du secteur moderne se déplace alors vers le bas (graphique 3) parallèlement à l'axe  $O_3O_1$  de sorte qu'on ait toujours  $O_1B_1$  pour cent d'actifs qualifiés dans des emplois de qualité, mais  $O_1D_3$  pour cent d'actifs non qualifiés dans des emplois de qualité. En effet, étant donné que dans le secteur structuré les salaires sont rigides à court terme, il n'y a pas a priori de raison que les entreprises formelles ajustent à la hausse leur demande de travail protégé.

Dans ces conditions, le taux de chômage des travailleurs non qualifiés augmente, et la probabilité qu'un actif non qualifié trouve un emploi salarié protégé baisse. Aussi, la migration va-t-elle, au moins dans le court terme, entraîner une dégradation des niveaux de vie dans la plupart des ménages d'accueil des migrants. Les trajectoires professionnelles notionnelles des travailleurs non qualifiés offreurs de travail protégés sont révisées. Ils deviennent désormais des offreurs de travail non protégés et/ou indépendant. Ainsi, l'offre de travail non qualifié augmente dans le segment non structuré du marché du travail. La courbe des rémunérations des emplois salariés non qualifiés et non protégés du cadran (III) se déplace vers la droite compte tenu des révisions à la baisse des prétentions salariales (graphique 3). Certains des offreurs de travail salarié non protégé parviendront à s'insérer sur le segment non structuré du marché du travail en tant qu'employés, d'autres par contre vont continuer de le prospecter ou vont offrir du travail indépendant selon leur trajectoire professionnelle notionnelle. Le nombre d'activités marginales augmente à cause de l'arrivée dans les emplois indépendants de nombreux actifs sans capital physique et sans capital humain. La précarité des emplois se généralise et un grand nombre de ménages s'installe dans une logique de survie qui ne permet pas d'accroître ou de maintenir leurs capacités et potentialités. La généralisation d'une telle situation au niveau local aurait des effets négatifs importants à moyen terme sur le niveau global de bien-être ainsi que sur la croissance économique locale à travers la dégradation progressive de la qualité de l'offre d'emploi.

Ces deux sous-sections ont permis d'envisager par simulation les changements qui interviennent sur le marché du travail local urbain en Afrique subsaharienne en période de chocs économiques adverses et d'accroissement démographique. Ces chocs adverses entraînent une marginalisation accrue qui engendre une dégradation des capacités des ménages et, partant, de la qualité de l'offre d'emploi à terme. Ainsi, nombre de ménages tombent dans la trappe à pauvreté (Zerbo, 2002) ou dans un cercle vieux de la pauvreté. La question est alors de savoir si et comment la croissance économique peut permettre de sortir la majorité des ménages de la trappe à pauvreté sans recours à des interventions ciblées

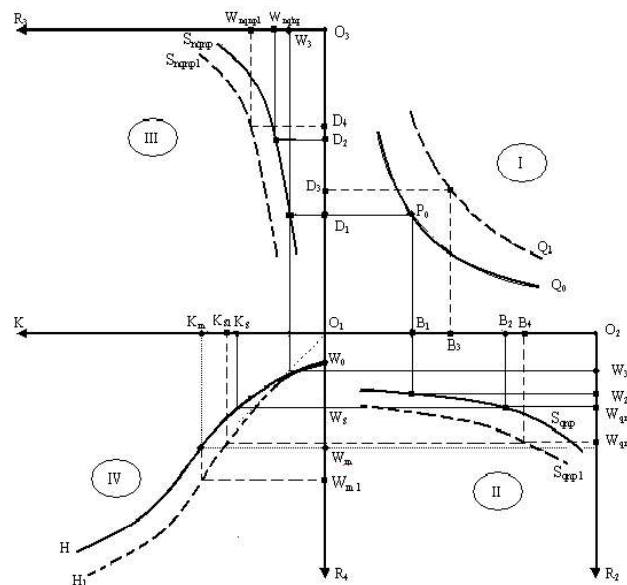
### 3. Marché urbain du travail en période d'expansion économique

L'expansion économique correspond à une augmentation soutenue, pendant une période prolongée, de la quantité de biens et services produits dans une économie. Une période d'expansion économique correspond donc à une période prolongée caractérisée par une augmentation soutenue de l'offre de biens et services. Il est considéré ici que la croissance démographique est nettement inférieure à la croissance économique. A cet égard, comme le montre le graphique 4, toutes choses

<sup>30</sup> Voir Beauchemin et Schoumaker [2005] pour le cas du Burkina Faso.

étant égales par ailleurs, une période de croissance économique se traduira dans le cadran (I) par l'augmentation du niveau de l'offre de biens et services de  $Q_0$  (isoquante  $Q_0$ ) à  $Q_1$  (isoquante  $Q_1$ ). Cela se traduira par une augmentation de la demande de travail de qualité comme l'ont montré les estimations économétriques de la demande de travail des entreprises. Sur le graphique, on passe de  $O_1B_1$  pour cent à  $O_1B_3$  pour cent de salariés qualifiés et de  $O_1D_1$  pour cent à  $O_1D_3$  pour cent de salariés non qualifiés.

**Graphique 4 : Marché urbain du travail et expansion économique**



Source : La présente étude

L'accroissement de la demande de travail salarié de qualité dans le secteur formel va entraîner un accroissement des prétentions salariales des chercheurs d'emplois vis-à-vis des postes de travail de moindre qualité. En effet, lorsque la conjoncture est favorable, les trajectoires professionnelles notionnelles se modifient et prennent un caractère plus optimiste les opportunités d'emplois décents devenant relativement plus abondantes. Dans cette conjoncture, nombreux sont les actifs au chômage ou dans des emplois salariés non protégés qui sont prêts à observer une situation de chômage d'attente afin de chercher un emploi de qualité. Par ailleurs, la productivité par tête augmente et le sous-emploi baisse. Tous ces facteurs tendent à pousser les prétentions salariales des offreurs de travail non protégé à la hausse. Les courbes de salaires du travail non protégé se déplacent dans le sens positif, c'est-à-dire vers celles en pointillés dans les cadrans (II) et (III) du graphique 4. Par conséquent, pour un même niveau d'offre de travail non protégé la rémunération moyenne augmente. Au fur et à mesure que le niveau de l'activité augmente dans le secteur formel, la part des emplois dépendants vulnérables baisse. On aurait alors  $O_2B_4$  pour cent de salariés qualifiés non protégés avec un niveau moyen de rémunération qui s'élève à  $W_{nqp1}$  et  $O_3D_4$  pour cent de travailleurs dépendants non qualifiés, non protégés, gagnant en moyenne un salaire  $W_{nqp1}$ . Le sous-emploi dépendant baisse davantage dans les micro-entreprises. On aura donc, à un instant donné,  $B_3B_4$  pour cent d'actifs qualifiés et  $D_3D_4$  pour cent d'actifs non qualifiés offreurs de travail salarié dont certains, en fonction de leur trajectoire professionnelle notionnelle respective, vont attendre au chômage en espérant obtenir un emploi salarié et d'autres vont rejoindre les indépendants non offreurs de travail salarié en vue d'exercer des activités à propre compte.

En outre, en période d'expansion économique, les opportunités de croissance, de diversification et de création de micro-activités s'élargissent. Les actifs « entrepreneurs », selon leurs trajectoires

notionnelles, sont incités à quitter les emplois salariés pour les emplois indépendants une fois qu'ils ont accumulé du capital physique. En revanche, les indépendants qui sont dans des activités marginales (une étape intermédiaire de leur trajectoire professionnelle) et pour lesquels la probabilité de trouver un emploi salarié de qualité est relativement élevée en cette période d'expansion économique deviendront des offreurs de travail salarié dans le but, soit d'accumuler davantage de capital physique et humain en vue de pouvoir créer une activité relativement importante à l'avenir, soit de faire carrière en tant qu'employé salarié.

L'arrivée dans le monde des micro-entreprises d'un nombre relativement important d'anciens salariés qualifiés ayant accumulé un niveau acceptable de capital physique et social entraînera un développement de la partie supérieure de l'économie informelle voire du tissu des petites et moyennes entreprises. Dans un tel cas, la structure de l'économie informelle évoluera positivement. La proportion des micro-entreprises dynamiques et de taille relativement importante augmenterait au profit de celle des activités marginales. La qualité de l'emploi va aussi s'améliorer progressivement dans les micro-entreprises dynamiques et l'excédent brut d'exploitation s'accroît en moyenne. Dans le cadran (IV) du graphique 4, la courbe des profits H se déplace vers la courbe H1 en pointillés par une amélioration de la rentabilité des actifs physiques.

De façon globale, une croissance économique suffisamment élevée peut avoir des effets positifs en termes d'emplois sur tous les segments du marché du travail urbain. Cependant, l'intensité des effets positifs de la croissance économique urbaine sur l'emploi dépend de plusieurs facteurs dont, en particulier, le degré d'intégration des différents secteurs économiques et la qualité de la main-d'œuvre. Il est implicitement supposé dans l'analyse théorique précédente que ces conditions sont remplies. D'une part, selon la formalisation du marché du travail subsaharien, la croissance économique n'aura d'impacts significatifs sur l'emploi urbain que si les entreprises du secteur structuré sont fortement intégrées à l'économie locale et entretiennent des relations de sous-traitances avec le secteur non structuré. D'autre part, une croissance économique forte et soutenue du produit par habitant est conditionnée notamment par l'existence d'une main-d'œuvre de qualité dont les caractéristiques sont en adéquation avec la demande de travail. La destruction de ressources humaines potentielles qui s'effectue à travers la participation précoce des agents au marché du travail, étroitement liée aux privations de capacités élémentaires dans leurs ménages, limite à terme les possibilités d'une croissance économique forte et soutenue à même de créer suffisamment d'opportunités d'emploi. Vue sous cet angle, la privation de *capacités* élémentaires dans les ménages urbains subsahariens limite le potentiel de croissance de l'économie urbaine et la création d'opportunités d'emplois décents.

La privation des *capacités* pour une proportion importante de ménages pourrait donc jouer contre l'efficacité de politiques de relance économique qui ne tiendraient pas compte spécifiquement des pauvres.

## 5. Conclusion

Ce travail avait pour objectif d'examiner la capacité des économies locales à réduire significativement la pauvreté par la création d'opportunités d'emplois décents. A cet effet, il a tenté de surmonter les difficultés d'ordre conceptuel relatives au fonctionnement du marché du travail urbain en Afrique subsaharienne en développant un nouveau cadre théorique. Ces nouvelles approches ont permis d'appréhender l'offre de travail local dans sa dynamique et de cerner les changements sur le marché du travail local urbain en cas de chocs économiques et démographiques. De ces analyses, il ressort notamment que les politiques de relance des économies urbaines en Afrique subsaharienne devront être accompagnées et soutenues par des stratégies de réduction de la pauvreté afin de limiter ou d'éviter les effets pervers de la privation de capacités dans les ménages sur la croissance économique. La privation de capacités élémentaires dans les ménages joue à l'encontre d'un renforcement du capital humain ou d'une amélioration de la qualité de la main-d'œuvre et, par conséquent, est à même de freiner l'accroissement du produit local par habitant en dépit de vigoureuses politiques de relance économique. Par ailleurs, le succès de la relance des économies

urbaines passe par des mesures d'amélioration des niveaux de vie dans les milieux ruraux et semi-urbains pour éviter une précarisation persistante de l'emploi urbain liée aux effets pervers de l'exode rural en dépit d'une croissance économique urbaine soutenue. Selon le modèle développé, un exode rural accru a les mêmes effets, au moins dans le court terme, que ceux d'une récession économique sur l'emploi local. De plus, l'exode rural conduit à une précarisation plus prononcée susceptible de perdurer, même en cas de chocs économiques favorables, compte tenu du faible niveau de capital humain des migrants ruraux évoluant dans une logique de survie. En Afrique subsaharienne, les politiques urbaines de développement local doivent donc adopter une approche globale et intégrée de relance de l'économie locale et d'amélioration des niveaux de vie des populations urbaines. Elles doivent être en outre soutenues de la part de l'État par des politiques de développement économiques et de réduction de la pauvreté en milieu rural en vue d'atténuer l'exode rural et, partant, ses effets négatifs dans les milieux urbains.

### **Références bibliographiques**

- AGPDM & Club du Sahel 1998. *L'économie locale de Sikasso*. Etude de cas du programme Relance des économies locales en Afrique de l'Ouest. Club du Sahel – AGPDM. Mali.
- AKERLOF, G. 1982. « Labor Contracts as Partial Gift Exchange », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 88.
- ANDREWS, M. & NICKELL, S., J. 1983. « Unions, Real Wage and Employment in Britain 1951-79 » *Oxford Economic Papers*, vol. 35.
- ANTOINE, P. & al. 1995. *Pauvreté, chômage et exclusion dans les pays du sud*. Réflexion du séminaire de Royaumont.
- BALASSA, B. 1982. *Development Strategies in Semi-Industrialized Economies*. New-York, Johns Hopkins University Press.
- BAEAUCHEMIN, C. & SCHOUMAKER, B. 2005. « Migration to Cities in Burkina Faso : Does the Level of Development in Sending Areas Matter ? ». *World développement*, vol. 33 (7).
- BECKER, G. 1964. *Human Capital : a theoretical analysis, with the special referience to education*. NBER, Columbia University Press, New-York.
- BOCQUIER, P. 2004. *World Urbanization Prospects and Alternative to the UN Model of Projection Compatible with Urban Transition Theory*. Paris. DIAL.
- BOCQUIER, P. 1996. *Insertion et mobilité professionnelles à Dakar*. Etudes et Thèses, éd. ORSTOM, Paris. France.
- BOSSARD, L.; NIANG, D. & WARR, B. 1997. *L'économie locale de Saint-Louis et du Delta du fleuve sénégal*. Etude de cas du programme « Relance des économies locales en Afrique de l'Ouest ». Club du Sahel – AGPDM. Sénégal.
- BRILLEAU, A. & al. ; 2004. *L'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans les principales agglomérations de sept Etats membres de l'UEMOA : Principaux résultats de la phase 1 de l'enquête 1-2-3 de 2001-2002*. Document de Travail DT/2004/06. DIAL. Paris.
- CARRINGTON, W., J. & al. 1996. « Migration with Endogenous Moving Costs ». *The American Economic Review*, vol.86, (4).
- COGNEAU, D. 2001. *Formation du revenu, segmentation et discrimination sur le marché du travail d'une ville en développement : Antananarivo fin de siècle*. Document de Travail, 2001/18. DIAL.
- DESROSIERS, D., GREGORY, J. & PICHE, V., 1981. « Migration et sous-développement en Haute-Volta : essai de typologie », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 10, (1).

- FAURE, Y.-A. & LABAZEE, P. (dir) 2000. *Petits patrons africains : Entre l'assistance et le marché*. KARTHALA, Paris
- FAURE, Y.-A. & LABAZEE, P. (dir) 2002. *Socio-économie des villes africaines, Bobo et Korhogo dans les défis de la décentralisation*. IRD Editions & KARTHALA, Paris.
- FAURE, Y.-A. ; SOULAMA, S. & ZERBO, A. 2002. « Les activités informelles : les limites d'une imposante réalité urbaine ». IN Fauré, Y.-A. et Labazée, P. (dir.) 2002. *Socio-économie des villes africaines : Bobo et Korhogo dans les défis de la décentralisation*. ENSEA, Abidjan ; IRD, Paris ; UFR-SEG, Ouagadougou. IRD Editions et Karthala, 2002.
- FEI, S., H. & RANIS, G. 1961. *Development of Labour Surplus Economy, Theory and policy*, R.D. Irwin, Homewood. Illinois.
- FIELDS, G., S. 1975. « Rural-Urban Migration, Urban Unemployment, and Job Search Activity in LDCs », *Journal of Development Economics*.
- FIELDS, G., S. 1990. « La modélisation du marché du travail et le secteur informel urbain : la théorie et l'empirique » ; IN Turnham, Salomé et Schwarz (dir.) 1990. *Nouvelles approches du secteur informel*. OCDE, Paris.
- FIELDS, G., S. 2004. Dualism in the labor market : A perspective on the Lewis Model after half a century. The Manchester School.
- GILLIS, M. & al. 1998. *Economie du développement*. Traduction de la 4<sup>e</sup> édition américaine par Bruno Baron-Renault. Département De Boeck Université.
- GREGORY, P. 1975. « The Impact of Institutional Factors on Urban Labor Markets », *Studies in Employment and Rural Development*, n°27, Washington, D.C., Banque Mondiale.
- HARBERGER, A., C. 1971. « On Measuring the Social Opportunity cost of Labour », *Revue Internationale du travail*, juin.
- HARRIS, J., R. & TODARO, M., P. 1970. « Migration, Unemployment and Development : A Two-sector Analysis ». *American Economic Review*, vol. 51.
- ILO-JASPA. 1985. *The Informal sector in Africa*. Addis Ababa, 1985.
- INSD. 2003a. *Emploi, chômage et les conditions d'activité dans l'agglomération de Ouagadougou*. Institut national de la statistique et de la démographie, Ouagadougou ; Burkina Faso.
- INSD. 2003b. *Le secteur informel dans l'agglomération de Ouagadougou : performances, insertion, perspectives. Premiers résultats de la phase 2 de l'enquête 1-2-3*. Version provisoire. Institut National de la Statistique et de la Démographie. Ouagadougou ; Burkina Faso.
- KANKWENDA, M. ; GREGOIRE, L.-J. ; LEGROS, H. ; OUÉDRAOGO, H. 1999. *La lutte contre la pauvreté en Afrique Subsaharienne*. Economica, Paris. PNUD.
- LABAZEE, P. 1998. *L'emploi en Côte d'Ivoire*, in Tapinos G., Hugon, P. et Vimard, P. (dir.), 1998. *Etude relative aux défis démographiques majeurs et au développement durable en Côte d'Ivoire*. Abidjan-Paris, BNETD-FNSP-IEP.
- LACHAUD, J.-P. 1989. *Le marché du travail urbain en Côte d'Ivoire : structure et segmentation*. Série de recherche n°95. Institut international d'études sociales, Genève.
- LACHAUD, J.-P. 1990. *Le secteur informel urbain et le marché du travail en Afrique au sud du Sahara* ; IN Turnham, Salomé et Schwarz (dir.) 1990. *Nouvelles approches du secteur informel*, OCDE, Paris, 1990.
- LACHAUD, J.-P. 1993. *Pauvreté et marché du travail en Afrique au Sud du Sahara*. Institut international d'études sociales, Genève.

- LACHAUD, J.-P. (dir.) 1994a *Pauvreté et marché du travail en Afrique au Sud du Sahara : analyse comparative*. Institut international d'études sociales, Genève.
- LACHAUD, J.-P. 1994b. *The labour market in Africa*. Research series n°102. Institut international d'études sociales, Genève.
- LACHAUD, J.-P. 1995. Le secteur informel urbain et l'informalisation du travail en Afrique subsaharienne : rhétorique et réalités. Le cas de la Côte d'Ivoire. Document de Travail n°5. Centre d'Economie du Développement, Université de Bordeaux IV.
- LACHAUD, J.-P. 1997a. *Pauvreté, vulnérabilité et marché du travail au Burkina Faso*. Série de recherche 2. Centre d'Economie du Développement. Université Montesquieu Bordeaux IV.
- LAMBERT, S. 1994. « La migration comme instrument de diversification intrafamiliale des risques : Application au cas de la Côte d'Ivoire ». *Revue d'Economie du Développement*, vol. 4.
- LAPEYRE, F. 2003. *Regard critique sur la relation entre libéralisme, croissance et pauvreté*. Institut d'Etudes du Développement, Université Catholique de Louvain.
- LAUTIER, B. 1994. *L'économie informelle dans le Tiers-Monde*. Coll. Repères, La découverte, Paris.
- LAUTIER, B. 2002. *Pourquoi faut-il aider les pauvres ? Une étude critique du discours de la Banque mondiale sur la pauvreté*. Université de Paris I. <http://matisse.univ-paris1.fr/doc2/ID0118b.pdf>
- LEWIS, W., A. 1954. « Economic Development with Unlimited Supplies of Labour », *Manchester School of Economic and Social Studies*, vol. 22.
- LEWIS, W., A. 1955. *The Theory of economic growth*. London. Allen and Unwin.
- LEWIS, W., A. 1979. « The dual economy Revisited ». *The Manchester School*, vol.47(3).
- LINDBECK, A. & SNOWER, J. D. 1988. « Cooperation, Harassment and Involuntary unemployment : and Insider-outsider approach ». *American Economic Review*, vol. 78.
- LOPEZ, T., A. 1970. *Migration and Urban Marginality in Underdeveloped Countries*. Demografia y Economia, Juanaguato, Mexique.
- MAZUMDAR, D. 1975. *The Theory of Urban Underemployment in Less Developed Countries*. Banque mondiale, Document de Travail n°198.
- MCCALL, J., J. 1970. « Economics of information and Job search », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84.
- MINCER, J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New-York, Columbia University Press.
- MINCER, J. 1976. « Unemployment Effects of Minimum Wage Changes », *Journal of Political Economy*.
- MORTENSEN, D. 1970. « Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve. » *American Economic Review*, vol. 60(5).
- MORTENSEN, D. 1986. « Job Search and Labor Market Analysis ». *Ashenfelter, O. & Layard, R. Handbook of Labor Economics*, vol. 2. North Holland, Amsterdam.
- RANIS, G. 1988. « Analytics of Development : Dualism ». *Handbook of Development Economics*, vol. 1.
- RAZAFINDRAKOTO, M. ; ROUBAUD, F. 2001. *La dynamique du marché du travail dans l'agglomération d'Antananarivo entre 1995 et 1999 : La croissance macro-économique profite-t-elle aux ménages ?* Document de travail, 2001/11. DIAL



- RAZAFINDRAKOTO, M. ; ROUBAUD, F. 2002. *Pauvreté urbaine et récession en Afrique sub-saharienne : éléments de diagnostic* ; IN Cling, J.-P. ; Razafindrakoto, M. et Roubaud, F. (dir.) 2002. *Les nouvelles stratégies internationales de lutte contre la pauvreté* ; DIAL, Economica.
- ROUBAUD, F. 1994. « Dynamique du marché du travail à Yaoundé 1983-1993 : la décennie perdue ». *Revue Tiers-Monde, Tome XXXV, n°140*.
- SCHULTZ, W. T. 1961. « Investment in Human Capital ». *American Economic Review, vol. 51*.
- SHAPIRO, C. & STIGLITZ, J. 1984. « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device ». *American Economic Review, vol. 74*.
- SPENCE, M. 1973. « Job Market Signalling » *Quarterly Journal of Economics, vol. 87*.
- SPENCE, M. 1974. *Market Signalling : Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*. Harvard University Press, Cambridge.
- SPENCE, M. 1981. « Signalling, Screening and information » In Rosen, S.(dir.) 1981 *Studies in labor market*. The University of Chicago.
- SINGER, H. 1970. « Dualism Revisited. A New Approach to the Problems of Dual Society in Developing Countries ». *Journal of Development Studies, vol. 7*.
- STARK, O. & KATZ, E. 1986. « Labor Migration and Risk Aversion in Less Developed Countries ». *Journal of Labor Economics, vol. 4*.
- STARK, O. & KATZ, E. 1988. « Migrations, Remittances and the Family ». *Economic Development and Cultural Change, vol. 31*.
- STIGLITZ, J. 1974. « Wage determination and unemployment in L.D.C.s : the labor turnover model », *Quarterly Journal of Economics, vol. 88*.
- STIGLITZ, J. 1975. « The Theory of screening and the distribution of income », *American Economic Review, vol. 65*.
- TIDRICK, G., M. 1975. « Wage Spillover and Unemployment in a Wage-Gap Economy : The Jamaica Case », *Economic Development and Cultural Change, vol. 23(2)*.
- TOCKMAN, 1990. « Le secteur informel en Amérique latine : quinze ans après ». In Salomé B., Schwartz A. et Thurnam D. (dir.) 1990. *Nouvelles approches du secteur informel*, OCDE, séminaires du Centre de développement, Paris.
- TODARO, M., P. 1969. « A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries », *American Economic Review, vol. 59*.
- TODARO, M., P. 1971. « L'exode rural en Afrique et ses rapports avec l'emploi et le revenu », *Revue Internationale du Travail, novembre*.
- TODARO, M., P. 1976. « Internal Migration in Developing Countries. A survey ». in *Internal Migration in Developing Nations. A Review of Theory, Evidence, Methodology and Research*.
- WEISS, A. 1980. « Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages ». *Journal of Political Economy, vol. 88*.
- ZERBO, A. 2002. *Une approche non probabiliste d'analyse de la dynamique multidimensionnelle du bien-être : pauvreté, vulnérabilité et exclusion*. Document de Travail n°70. Centre d'Economie du Développement (CED), Université Montesquieu-Bordeaux IV.
- ZERBO, A. 2006. *Stratégies de lutte contre la pauvreté et politiques de développement local au Sud du Sahara : cas du Burkina Faso*. Thèse de Doctorat ès Sciences Economiques. Université Montesquieu-Bordeaux IV, mars 2006.